

昭和 63 年 度

帰国研修員フォローアップチーム報告書

— 婦人関係行政セミナー —

平成元年 3 月

国際協力事業団
研修事業部

研 2

JR

89-24

LIBRARY

116
21.4
TAS
24.12.7, 12.0

昭和 63 年度

帰国研修員フォローアップチーム報告書

— 婦人関係行政セミナー —

JICA LIBRARY



1076223[5]

967

平成元年 3 月

国際協力事業団
研修事業部

国際協力事業団

19630

序 文

国際協力事業団は、婦人関係行政セミナーに参加した帰国研修員に対するフォローアップ事業の一環として、帰国研修員の所属機関及び関連機関を訪問し、当該分野に関する技術指導、研修効果の確認、評価並びに本研修セミナーに関するニーズの調査等を目的に、昭和63年11月14日から12月2日までの19日間、ネパール、インド、スリ・ランカの3カ国にフォローアップチームを派遣した。

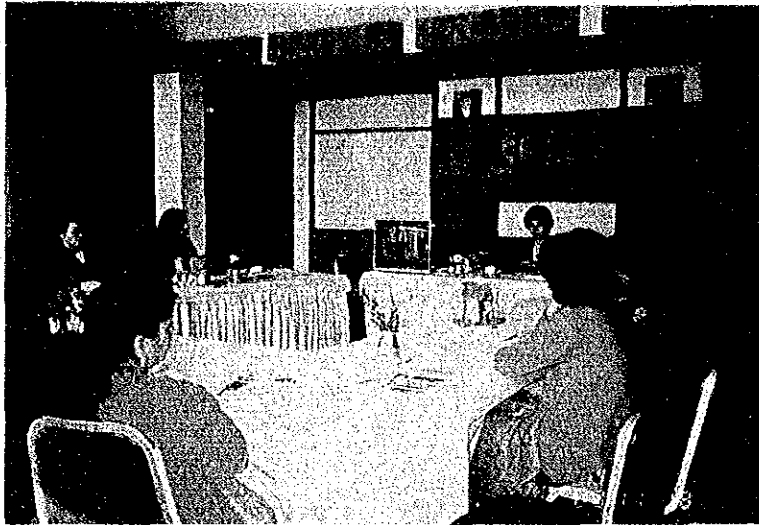
本報告書は、上記のフォローアップの調査結果をまとめたものである。当該分野における各国の事情、帰国研修員の活動状況及び帰国研修員等からの要望事項等を取りあげており、本書が今後の研修実施にあたり参考となれば幸いである。

なお、本件調査実施にあたって多大な御協力を賜った外務省、労働省、(財)婦人少年協会及び現地において数々のご指導とご協力を賜った在外公館並びに関係機関各位に感謝の意を表する次第である。

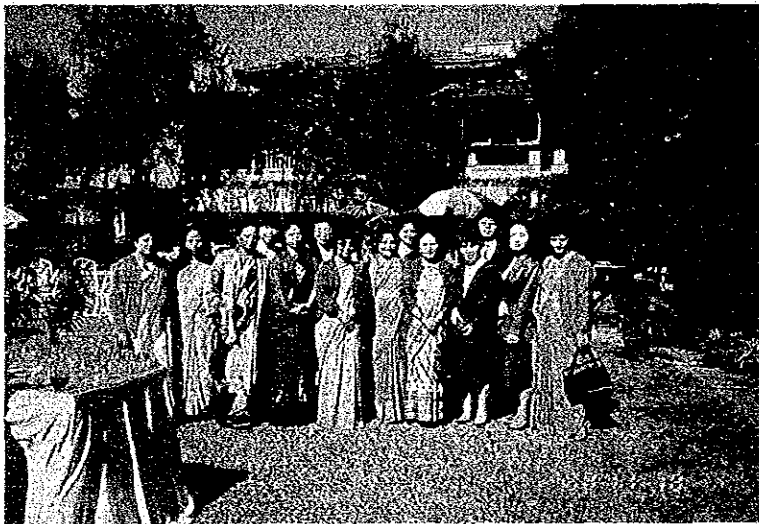
平成元年3月

研修事業部長

御手洗 章 弘



ネパール ホテル・シャングリラにてセミナー実施風景



ネパール ホテル・シャングリラにて帰国研修員と



ネパール 労働局にて局長Mr.H.P.Pokharyalと一杉団長、鳥羽瀬団員



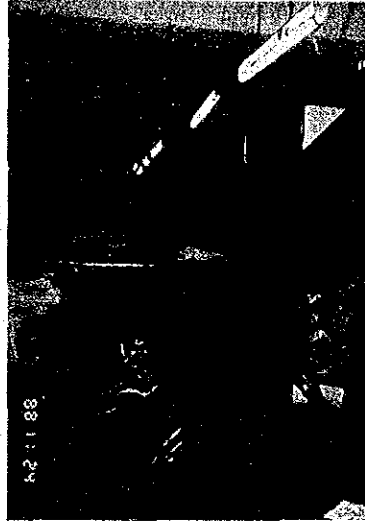
ネパール ラジカマル紡績工場で働く女性たち



インド 人材開発省婦人少年局にて局長Ms.K.Singhと



インド 中央社会福祉局にて局長Ms.P.Hira と



インド All India Women's Conferenceの植字・印刷技術訓練所



スリランカ Seva Vanitha Movement 理事Ms.De Livera (中央) と保育所で働く女性たち



スリランカ Seva Vanitha の附属保育所

目 次

序文

写真

I 派遣チームの概要	1
1. 派遣目的	1
2. チームの構成	1
3. 調査日程・主要面会者	1
II フォローアップチーム調査内容	4
1. 調査結果概要	4
(1) 研修候補者の募集・選考状況	4
(2) 日本における研修の成果等	4
2. 今後の婦人関係行政セミナーへの提言	6
3. 当該国の現状と問題点	6
(1) ネパール	6
(2) インド	9
(3) スリランカ	12
III 技術セミナー実施内容	15
1. 技術セミナー実施計画書	15
2. 実施状況	15
(1) 実施日時・場所	15
(2) 参加者数	16
(3) セミナーの概要	16
3. 参加者との質疑応答内容	17
4. 実施成果等	18
添付資料	19
1. 帰国研修員リスト	21
2. 婦人関係行政セミナーの概要	24
3. 帰国研修員に対する質問書 (Questionnaire)	27

4. 質問書回答集計結果	30
5. 技術セミナー「日本の婦人の現状と施策」英文原稿	34

1. 派遣チームの概要

1. 派遣目的

当該セミナーは昭和44年に開設以来、昭和62年までの19年間に33カ国、192名の研修員を受入れた。研修内容にも研修員の要請に応じ、様々の改善が加えられてきたが、既に前回のフォローアップチーム派遣から8年を経過しており、セミナーをより実効性の高いものとするため、その実施方法、研修内容を検討する必要性が生じてきた。このため、今回のフォローアップチームは、帰国研修員数の多い、ネパール、インド、スリ・ランカを訪問し、帰国研修員及びその所属機関、関係機関を訪ね、研修の成果、当面する諸問題、セミナーへのニーズ・要望等の調査を行い、今後のセミナーの改善向上を図るとともに、帰国研修員に対し、日本の婦人問題の現状と施策を紹介することを目的として派遣された。

2. チームの構成

杉 一 子	労働省婦人局婦人政策課 課長補佐
鳥羽瀬 倭 枝	財団法人 婦人少年協会 職員
田 中 良 子	国際協力事業団 研修事業部研修第二課 職員

3. 調査日程、主要面会者

(1) 調査日程

11月14日(月) 移動(東京JL717 バンコク)

15日(火) 〃 (バンコクRA402 カトマンズ)

16日(水) 9:30 在ネパール日本大使館表敬、JICA事務所にて打合せ

12:30 Ministry of Labour & Social Welfare 訪問

15:00 Ministry of Panchayat & Local Development 訪問

17日(木) 11:00 Women's Service Coordination Committee 訪問

12:00 Department of Labour 訪問

15:00 Tulasi Mehar Mahila Ashram 訪問

16:00 SOS Children's Organization 訪問

18日(金) 10:30~12:00 セミナー開催(「日本の婦人問題の現状と施策」)

12:00~13:00 昼食会

13:00~14:00 帰国研修員と面談

19日(土) 資料整理

20日(日) 10:30~12:00 Rajkamal Spining & Wearing Mills Ltd. 及び保育所見学

移動 (カトマンズ RA205 デリー)

- 21日 (月) 10:00 在インド日本大使館表敬、JICA事務所にて打合せ
15:00 Ministry of Finance (Dept. of Economic Affairs) 表敬
- 22日 (火) 10:00 Ministry of Human Resources (Dept. of Women & Child Development) 訪問
15:30 Central Social Welfare Board 訪問
- 23日 (水) 資料整理 (現地祝日)
- 24日 (木) 10:00 Bal Bhavan Society 訪問
12:00 All India Women's Conference 訪問
- 25日 (金) 11:00~13:00 セミナー開催
13:00~14:00 昼食会
15:30~JICA 事務所報告
- 26日 (土) 移動 (デリー AI428 マドラス UL122 コロンボ)
- 27日 (日) 資料整理
- 28日 (月) 9:30 JICA事務所にて打合せ
10:00 在スリランカ日本大使館表敬
11:00 Department of External Resources 表敬
- 29日 (火) 9:00 Seva Vanitha Movement 訪問
15:00 Ministry of Women's Affairs & Teaching Hospital 訪問
- 30日 (水) 10:00~12:30 セミナー開催
12:30~14:00 昼食会
14:00~15:30 帰国研修員と面談
- 12月1日 (木) 移動 (コロンボ UL422 バンコク)
- 2日 (金) 〃 (バンコク IL474 東京)

(2) 主要面会者

(i) ネパール

- Ms. Chandra Kala Kiran Secretary, Ministry of Labour & Social Welfare
- Ms. Chardni Joshi Chief, Ministry of Panchayat & Local Development
- Ms. Chapala Koirala Member Secretary, Women's Service Coordination Committee
- Mr. Hari Prasad Pokharyal Director General, Department of Labour
- Mr. Rudra Lal Mulmi Executive Secretary, Tulsi Mehar Mahila Ashram (Nepal Charkha Prachark Gandhi Smarak Mahaguthi)

Mr. Ramesh K. Sharma	Project Director, SOS-Children's Villages Nepal
Mr. Lion B.K. Shrestha	General Manager, Rajkamal Spinning and Wearing Mills Ltd.
有地一昭	在ネパール日本大使
田中俊昭	在ネパール日本大使館二等書記官
鮎川 達	JICAネパール事務所次長
佐藤由利子	〃 所員
(ii) インド	
Ms. Veena Ugadhyaya	Depury Secretary, Department of Economic Affairs, Ministry of Finance
Ms. Kushal Singh	Director (Child Development), Department of Women & Child, Development, Ministry of Human Resource Development
Ms. Sunipa Basu	Director (Resarch & Planning), Dept. of Women & Child Development, Ministry of Human Resources Development
Ms. Parminder Hira	Executive Director, Central Social Welfare Board
Ms. Padma Seth	Director, Bal Bhavan Society and Secretary General, All India Women's Conference
菅野悠紀雄	在インド日本大使館参事官
西郷正道	〃 一等書記官
倉林太郎	JICAインド事務所長
(iii) スリ・ランカ	
Ms. Nalini Madanayake	Deputy Director, Department of External Resources
Ms. Carmini De Livera	Exective Secretary, Seva Vanitha Movement
Dr. D. Samarasinghe	Secretary, Ministry of Women's Affairs and Teching Hospitals
桜又正士	在スリランカ日本大使館二等書記官
橋口次郎	JICAスリランカ事務所所長
新納 宏	〃 所員

II. フォローアップチーム調査内容

1. 調査結果概要

(1) 研修候補者の募集選考状況

研修員の募集選考に関しては、ネパールではSocial Service National Coordination Council (SSNCC) 及び Ministry of Home & Panchayat, Ministry of Labour & Social Welfare を通じ行われている。本セミナーの対象となる中央政府関係又は都市部の行政官はごく限られた数であり、帰国研修員からはソーシャルワーカーなど政策実施担当者のトレーニングや管理・運営能力を習得できるようなトレーニングを行ってほしいとの意見が出された。インドでは帰国研修員が全国に散っているため募集選考の詳細は明らかではないが Department of Economic Affairs (Ministry of Finance) を通じ Department of Social Welfare 等に募集が行われているようである。が、インドには数多くの婦人団体があり、活発な活動を展開しているので、今後、Central Social Welfare Board等関連団体からの応募も期待されるところである。

スリランカでは帰国研修員の多くが Ministry of Public Administrationの機関紙で本セミナーを知ったとのことであった。その他、Ministry of Plan & Implementation より知らされたものもあった。帰国研修員からは小規模自営による経済的自立を促すような経営のノウハウを指導するトレーニングを行ってほしいとの要望が出された。

(2) 日本における研修の成果

イ. 帰国研修員の現在の所属先・職位・業務内容

別添資料Iのとおり

ロ. 帰国研修員に対する面接調査および質問表による調査の集計・分析結果

(イ) セミナーの内容について

- i. 期間、研修員の数については現行の6週間、定員10名で丁度よいとする意見が最も多かった。
- ii. 時間配分については講義の時間数が多いとしたものが10名中、4名あったのに対し、討論の時間数がすくないとしたものが10名中、7名あり、今後の検討課題であると思われる。
- iii. カントリーレポートの時間数も少ないとしたものが10名中、4名あり、後述のカントリーレポートの内容に対する研修員の意見と併せて検討すべきであろう。
- iv. セミナーで得た知識が帰国後、業務に役立ったかどうかという質問に対しては地域社会における婦人の地位向上のための政策策定に役立っている（ネパール）、セミナーで得た知識により業務を効率的に実施することができるようになった（スリランカ）等の意見がみられる一方、視野は広がったが、国の規模、労働条件、問題の大きさや

種類等が異なるので実際の業務にはあまり役に立たなかった（インド）という意見もあった。ただし、本セミナーは各国の婦人問題の現状とそれに対する意見交換および日本の婦人政策の紹介を主眼としており、この目的はほぼ達成されているものと思われる。

- v. セミナーの構成に関し、講義については、英語で行って欲しい、時間を短縮し、ケース・スタディを入れて欲しい、講義に付随する討論の時間を取って欲しい、講義に関連する会社や省庁の訪問を入れて欲しい等の意見が出された。
- vi. カントリーレポートに関しては、質疑応答の時間が欲しい、定型様式を定め、各国の発表内容を均質化するようにして欲しい、もっと詳細に作成されるべきであり、研修員は各国の問題、状況に対する取り組み方や改善案を出すべきである、研修員はもっと大きな会場で発表する機会があれば刺激されるだろう等の意見が出された。
- vii. 討論については多人数のグループ討論のほか、小人数の討論も効果的ではないか、また討論に参加する人は研修員各人のレベルの違い、言語の問題もあり、全参加者のうち数人に限られていたので、同時通訳を導入できないか等の意見が出された。
- viii. 視察については、もっと地方の婦人のための技能開発トレーニングに絞るべきである、2、3の都市や地域に限らず国の最も重要な場所を選定すべきである等の意見が出された。

これらの点については今後、全体の時間配分と併せ、包括的に検討する必要がある。

(ロ) セミナー改善への提言

- i. 帰国研修員からは、本セミナーに関しては、地方の婦人のための開発計画策定、セミナーへの日本人の参加の促進、中央政府の行政官と地方で実施業務に携わる行政官（ソーシャルワーカー等）の研修を2本立で行なうこと、フォローアップセミナーの開催等の要望が出された。
- ii. 本セミナーとは別に、ワークショップ形式の農村婦人開発プログラム（モチベーション、リーダーシップ開発）、職業訓練学校や保育所の運営管理能力開発を目的とした研修の実施、婦人政策関係の専門家の派遣によるセミナーやワークショップの開催等が要望として出された。

こうした要望は今回訪問した3カ国の婦人問題の現状に根差したものであり、ネパール・インドでは文盲、教育水準の低さ、職業能力の欠如、貧困、早婚、伝統社会における宗教・慣習による差別、雇用機会の少なさ、家事労働の全面的負担等であり、スリランカにおいては文盲、教育水準の問題は無いものの婦人のための職業訓練施設の欠如、家事育児と職業の両立を図るための社会制度（保育所の設置等）の不十分を背景としているものと思われる。

2. 今後の婦人関係行政セミナーへの提言

- (1) セミナーの対象者（参加資格）は現行では『婦人問題に携わっている者』となっているが、中央政府において計画策定を行なっている行政官と地方の現場で実施業務に当る行政官（ソーシャルワーカー等）では職務の内容が異なるのでこれを区分してコースを実施する必要がある。具体案としては、2コースを併設することが困難であれば現行のコースにいくつかのモジュールを設けて実施する。あるいは年度ごとにプログラムの内容を変えたり、カバーする分野を限定する等の方法が考えられる。
- (2) セミナーの内容に関しては、本セミナーについてはより具体的な婦人政策の計画策定についての事例研究等を導入し、より実際的なものとする必要がある。また前述のように、本セミナーの枠内または枠外で、帰国研修員からも要望があった保育施設や婦人職業訓練施設の運営管理能力（How to manage, How to run）を習得できるようなセミナーを実施してはどうか。さらに開発途上国では産業構造からみて雇用の機会が少ないため自立の方法として小規模自営を始めようとする者が多いが、そのための商売の始め方、経営方法、資金の借入れ方法等を教えることも日本におけるセミナーの今後の課題として考えられるべきであろう。
- (3) セミナーの手法としては今後、次のような点に留意してプログラムを作成する必要がある。
 - 日本の実績や対策に関する講義は少なくし、講師との討論の時間を多くとる。（セミナーのテキストは事前に研修員に送付し、読了の上、参加させるのも一方法と考える。）
 - セミナーでは途上国間の情報交換、経験交流が非常に有意義であるので、カントリーレポートの時間を充実させる必要がある。
 - 日本からも研修員を参加させて欲しいとの要望があるので検討してはどうか。
 - 日本の婦人の実情を知り、施策の運用の実態を学ぶためにはフィールド・スタディを充実させる必要がある。
 - 講義は時間的なロスを避けるため極力英語で行なうようにすべきである。

3. 当該国の現状と問題点

(1) ネパール

イ 婦人の現状

(イ) 社会的背景

ネパールはヒンドゥー教を国教とする立憲君主国である。国土の大部分が山岳地帯で、山地・遠隔地という条件の悪い地域を多くかかえている。

(ロ) 女性の地位

女性の地位に関しては1963年にマヘンドラ国王の平等法により、婚姻の自由、離婚の自由、幼児婚の禁止、重婚の禁止などが定められた。更に1975年、国際婦人年を契機とし

て、現ビレンドラ国王の改革が行われ、あらゆる国民に対して法の適用は平等である旨明記された。

しかし現実には、宗教、社会的慣習、伝統、特にカーストが社会を支配している。政治の面では、女性の大臣は1人で、保健大臣を務めている。

議員は選挙によって選ばれる議員と勅撰議員から成っており、彼女は国王の意向による勅撰議員である。

このように、制度的には徐々に改革されてきているが特に私法の領域では実際には未だに伝統と慣習に縛られている。

婚姻については、ほとんどカースト内で、しかも親の決めた相手との間で行われている。そのためカーストは弱まるどころかますます細分化の傾向にある。

また、女性には一部の場合を除き財産処分などの決定権はないとされている。

(イ) 農村の問題

国民の95%は農業に従事している。

従って農村の貧困に由来する問題はそのまま婦人問題としての意味を持っている。

その上生活面の公共サービスがほとんどなく、生活の諸手段が人手に頼っているため、家事には非常に長い時間と労力を要する。

例えば、水汲み、食料や生活物資の確保、そして平均6人という子供の育児のすべてが女性の肩にかかっているため、女性は農業と家事を合わせると、男性に比べてはるかに長時間働かなければならない。

保育所などの施策は女性の時間をあみ出すための施策として考えられている。

(ロ) 教育及び識字率

教育水準は極めて低い。教育は義務ではなく奨励の形をとっている。

学制は小学校5年、中学校2年、高校3年の10年制で、その10年を終了すると大学を受験することが出来る。

だが、農村では女の子は母親の家事を手伝って幼い頃から働くものとされており、学校へやりたがらない親が多い。入学してもドロップアウトは女子に多い。教育省では“女の子を学校へ送ろう”とアピールしているが著しい効果はない。

教育水準が低い結果、識字率もまた低い。

1980年現在女子の識字率は6.8%である。

(ハ) 働く女性

農業以外の労働としては、手工芸を中心とした cottage industry、レンガ工などの雇用労働が見られるが、いずれも熟練度が低く賃金はきわめて安い。

女性の経済力を高めるために労働福祉省などを中心に技能訓練が実施されているが、基

礎となる学力が低いため、あまり効果はない。

経済的に企業が成り立つ段階ではないので技能訓練を受けても雇用労働の場はなく、小規模の自営業という道を求めようとするが、それには、開発資金が必要で、そのための施策が婦人問題の中の重要な項目となっている。

女性の雇用労働者は数は少ないが、工場法等で次のように定められている。

○労働時間の制限（午前6時～午後6時）

○妊婦の保護と45日の出産休暇

○事業内保育所設置の義務

○労働4時間につき30分の育児時間

○同一賃金の原則

○男女別トイレの設置

ロ 国連婦人の10年の影響

(イ) SSNCCの発足

1977年に現存する社会サービスの調整と援助を図るため、女王が議長をつとめるSocial Service National Coordination Council (SSNCC—社会サービス国家調整会議)が誕生した。

6つの部門を持ち、その1つとして、民間、行政双方にわたる婦人に関するあらゆる活動の総合的な調整をするために、Women Service Coordination Committee—女性サービス調整委員会)が設けられた。

(ロ) 行政組織上の改革

1986年、労働福祉省労働局の中に Women Developing Division (婦人開発課)が発足し、行政サイドからの婦人問題の調整にあたっている。

課長はもちろん、同省次官も女性で、婦人問題に対する前向きな姿勢がうかがえる。

また、パンチャット・地方開発省(パンチャット=地方議員の組織)の中に Women's Development Section (婦人開発班)が置かれた。

同班は1982年から“Women's Developing Program”(婦人開発計画)を作り、国連やユニセフの援助によって、地方における開発計画の中で、婦人の福祉を推進している。

主な内容は次のようなものである。

i. 雇用機会の増大

○技能訓練の実施—手すき紙、レンガ工など。雇用の機会は少い。

○生産ローンのためのグループ。ギャランティ制度—小規模自営業開始のための援助。

○保育所の設置—女性の時間節約のため。

ii. 地方婦人の自覚を促すためのソーシャルワーカーによる地域活動

- 飲み水、○ 育児、○ 家族計画（平均的子どもの数は6人）、○ 栄養、○ 衛生、○ 栽培、
- 改善ストーブの普及（煙りを屋外に出す）、○ モデル住宅、○ 識字のための学校

(ハ) 問題点

婦人問題に限らず、この国の政策の基本となっているのは、第7次5ヶ年計画である。

これは、衣、食、住、保健、教育、安全等の部門にわたっており、ほとんどが、国連やユニセフの援助によっている。

その中で2000年に向けての婦人に関する基本的目標は次のようなものである。

- 女子の小学校（5年間）教科書無料化。
- 女子初等教育の入学率を75%に。
- 女子の識字率を30%に。
- 乳児死亡率の引下げ（113/1000→90/1000）
- 5才未満の幼児の死亡率の引下げ
（165/1000→140/1000）
- 幼児の予防接種の促進（特に破傷風ワクチン）
- 小規模自営業開業のための銀行貸付
- 農村19万世帯に安心できる飲料水の供給。

国連婦人の十年のプレッシャーによって出来た行政機関も、又、女王の下にあってほぼ行政と軌を一にする民間団体も、すべて、この目標にそって対策を講じており、婦人問題以前に、社会全体で、貧困に立ち向かっているといつてよい。

そしてそのレベルからいっても、又、ほとんどが援助に頼っているという点からも、解決には程遠い現状である。

更に、宗教やカーストが社会を強く規制していて施策の実効性を妨げていること、及び、山間部、遠隔地が多い独特の地理的要因があって、施策が全土に浸透しにくいこと。といった根本的な要素が、問題を更に困難にしている。

(2) インド

イ 婦人の現状

(イ) 社会的背景

インドはヒンドゥー教を柱とする連邦国家で、広大な土地に言語や習慣の異なる多様な民族をかかえている。カーストがある。

(ロ) 女性の地位

1976年の憲法では完全な男女平等がうたわれ、女性は男性と同じ権利をもつことになっている。しかし、ヒンドゥー教による伝統と習慣が強力な社会的規範となっており、特に女性の地位にかかわるような分野では法の規定にもかかわらず旧態依然とした状況にあ

る。

女性蔑視の表れとして、インドでは女の人口より男の人口が多く、平均年齢も男性が高い。これは、女の子より男の子を大切に育てるためといわれている。

女は一生、父、夫、息子に頼って生きてゆくものとされ、結婚は98%が親の定めた結婚で、しかも結婚年齢が低い。離婚、再婚も社会慣習の上では認められていない。

結婚相手は同一カースト内に限られているため、カーストはますます強固になってゆく。又、ダウリーという女性側からの持参金制度は今なお根強く残っている。これらの伝統は、法の規定に反するものながら根強く社会を支配している。

政治の面ではインディラ・ガンジーが首相として長くインドを統治していた。議会では上院42人、下院14人の女性議員がおり、全体528人中の58人となっている。

国民の65%が農業に従事しており、女性は農業と家事の両方で荷重な労働を背負っている。

(一) 教育水準・識字率

全国的に識字率は低く、都市部で男65.8%、女47.8%、農村部では男40.8%、女18.0%となっている。農村部、特に女性の識字率が極めて低い。

女の子は母親を助けて家事をする者という認識が強く、学校へは行かせたがらない親が多い。入学しても女子は脱落するものが多い。

特に家事負担の大きい農村ではその傾向が強い。

女子の教育について国をあげて推進した結果、入学者は徐々に増加する傾向にあるが、高等学校への進学という意識はまだまだで早婚の習慣が妨げとなっている。

高等教育の内容も、女子は、芸術や文学に偏っているが、最近では商業科に占める女子の比率が増加している。

(二) 働く女性

女子の雇用労働はきわめて少ない。女性に経済力をつけるために行われる政府のトレーニングセンターの訓練でも、種目は縫製、編み物、籠編み等が主で、雇用に結びつくには至らず、又、雇用の場そのものがないため、小規模自営業開業という道を求める。

都市では、“女は家に”という考えが支配的で、就労に消極的な傾向がある。

ロ 国連婦人の十年の影響

(イ) CSWIの設置

婦人問題に関する調査を行うため任命された Committee on the Status of Women of India (CSWI—インド婦人の地位委員会)は任務終了後、解散した。

(ロ) 第6次5ヶ年計画の中ではじめて婦人の問題がとり上げられた。“福祉から開発へ”と称し、これまで福祉の対象であったものが開発すべき者として捉え直された。

第7次5ヶ年計画では、婦人の自覚を高めるための施策が盛りこまれた。

(イ) 教育に関しては1986年の政府の新教育計画が大きな影響を与えた。

その内容は次のようなものである。

i 女子の教育の促進（入学促進と高等教育の普及）

ii 教育の質と内容の見直し

(i) 教科書の見直し

(ii) 教師へのオリエンテーション

(iii) 調査や教育内容に、婦人問題の項目を多くとり上げる等。

(ロ) 1985年、人材開発省の中に、婦人、少年開発局が設けられた。

1953年に創設された Control Social Welfare Board (CSWB-中央社会福祉委員会)

が、同局の下で、婦人に関する福祉政策の実施にあたっている。

ソーシャルワーカーを通じて次のような施策をするめている。

i 農村婦人の啓発

例○cottage industry の開設

○職業訓練の実施

○小規模自営業開始のための銀行ローン

○保育園の開設

ii 婦人の自覚を促す

iii 識字率の引上げ—親のための夜間学校の開設（デリー）

ハ NGOの活躍

NGOとしては1927年アイルウレトスのマーガレット夫人により設立された All India Women's Conference (AIWC) がインド全土をカバーする組織として機能している。

歴代首相が会長をつとめ、従って、行政と対応した活動をしている。

国連婦人の十年にあたって、政策の方針を広く実践する役割を果たした。

インド全土に500を越す支部を持ち、約10万人の会員を擁する。

本部には、働く若い女性用のホステル、トレーニングセンター（植字、印刷、繊維、染色等）、婦人のためのかけこみ寺（ショートステイホーム—診療所つき）などが完備されており、全国的には次のような活動をしている。

(イ) 農村婦人の問題

(ロ) 識字率の引上げ

(ハ) 小規模自営業開設のグループへのローン

(ニ) 若い人へのセミナー

ニ 問題点

インドの行政機関の中では、婦人問題は非常に観念的に捉えられ、憲法を始め諸法律並びに制度は完璧な形で整えられている。

大国主義は観念的な施策ばかりを表に出し、あまりにもそれとはかけ離れた現状に対しては具体的施策として見るべきものがない。

国連婦人の十年は、この外見的な体制をますます整備させたが、内容的には実質を伴わせる努力が欠けている。

婦人団体の活動は広汎かつ具体的であるが、広大な国土と膨大な人口、そしてそのほとんどが貧しい農民であるという背景にあつては、解決には程遠い現状である。

南部のケララ州やタミール・ナド州では、教育レベルも高く、雇用の進んでいるところもあるが、首都デリーは、地方から集中してくる貧民で溢れ施策も焼け石に水の感がある。

社会の根底にある社会的慣習をそのままにして、スローガンばかり立てても実行がむずかしいことが最大の問題点であると思われる。

(3) スリランカ

イ 婦人の現状

(イ) 社会的背景

仏教を中心とする多民族・多宗教国家で1975年に民主社会主義国家となった。

人種としてはシンハリ人・75%、タミル人・18%、ムスリム・7%。

宗教では、仏教・69.3%、ヒンドゥー・15.5%、イスラム・7.6%、キリスト教 7.6%となっている。

カーストは、伝統的慣習として残っているが、長いイギリス植民地時代を経て、西欧文化の影響を受けており、婦人の地位に関しても、又社会全体についても近代化の重要な要素となっている。

(ロ) 婦人の地位

憲法では法の下での平等、基本的人権が謳われているが、“女は家庭に”という女性の役割意識はなお強い。

結婚は、以前は親の決めた相手と結婚するのが主流であったが、今日では約60%ぐらいである。再婚も自由である。

ただし、社会慣習としてカーストや、宗教、ダウリー・星占い等は未だに結婚の重要な要素として残っている。

また、ヒンドゥーの女性はこれらの権利を享受していない。

政治の面では、過去に世界初の女性首相を戴き、現在は女性大臣が2名、女性議員が22名いる。

22名中14名は夫や息子の代りに政界入りしたというものである。

(イ) 農業中心の国

国の中心産業は農業である。農村人口は46%で、ネパール、インドに比べて比率は低い
が、栽培農業が広く行われており、お茶・ゴム・ココナッツ等が輸出されている。

工業が少ないので、その拡大は開発計画の主眼となっている。

(ロ) 教育の普及と識字率

スリランカはアジア諸国の中でも識字率が格段に高く90.5%に昇っている。女子は82.2
%であるが、若い層の女子では90%を越えている。

これは教育費が大学まで無料であることによる教育水準の高さによるところが大きい。

高等教育も男女平等に開放されているが、女子は人文科学や社会科学の分野に進み、法
律、技術、医学には主に男子が学んでいる。

(ハ) 働く女性

教育の普及と西欧化の影響で、“女は家庭に”という古くからの観念が弱まり、女性も
外に進出するようになってきたが、まだ残された問題はあある。

1つは、女性が働く場合にも家事労働は軽減されることなく、女性が二重の役割を背負
うことが多いこと。もう一つは、学校での専攻、及び職業訓練の分野に偏りがあり、縫製、
編み物などが多いため、雇用条件の向上につながらないこと。更に、社会的風潮から女性
が高い地位につくのをためらう傾向がある。

その上新しい現象として、中近東等への出稼ぎ女性、自由貿易地帯で働く女性の問題が
出てきている。

ロ 国連婦人の十年の影響

(イ) 婦人問題省及び婦人局の発足

国際婦人年及び国連婦人の十年にあたり1978年に Ministry of Planning and Imple-
mentation の中に婦人問題を担当する部局として、婦人局 (Women's Bureau) が創設され、
女性の進出と、そのための社会的環境づくりに大いに貢献した。

1983年には婦人問題省 (Ministry of Women's Affairs) が発足してからは、婦人局は
その管轄下に置かれ、国のレベルと地方のレベルを併せてすべての婦人に関するプログラ
ムの調整を行うこととなった。

(ロ) Seva Vanita Movementの展開

婦人局の下に1983年 Seva Vanita Movement (婦人サービス運動) が展開され、婦人に
関する福祉の推進を図っている。

首相夫人を議長とし、国の各省を単位支部とし、それぞれの活動の総括と調整にあたっ
ている。この運動の財政基盤は、首相からの基金をもとに、会員の会費、寄付などで成り
立っている。

コロンボにある本部には、相談室、保育所、福祉売店などが完備されている。

発足以来5年間で2万人の会員を擁し、全国を網羅する活動となっている。

ハ 問題点

スリランカの女性は、今回訪問した他の2ヶ国に比べると解放されており、その権利を享受しているように思われる。

教育の普及の成果は、直接雇用上の婦人の地位の向上に結びつくことは少いといわれながらもその力は大きいと感じられた。

しかし、経済力の低さからくる貧困の問題は、結局女性の生活に重くのしかかり、ネパールやインドと同様の社会全体の問題として残っている。

その上、更に、前述のように新しい問題が生じている。

i 中東への出稼ぎ、移住

18才～30才くらいを中心に、推定20万人の女性が、中東をはじめ海外に働きに出ている。職種は家事労働者が大半で、教育も技術もない者が多いため賃金は低い。

既婚女性が家族を残して行くケースも多く、残された家族の問題、特に子供の問題が心配されている。

ii 自由貿易地帯に働く若い女性

1978年、政府は外貨獲得政策として自由貿易地帯を設け、外国企業に対して、土地の提供、物資持込みに対する免税措置等、有利な条件で誘致を始めた。

それらの企業に地方出身の若い女性が多数就労している。

職種は衣料の縫製、宝石加工、靴の製造等の未熟練労働が主であり、全体の79%を女性が占め、更にその中の90%は18～25才である。

低賃金やオーバーワーク、劣悪な寄宿舎の環境などが指摘されているが、現在5万人就労しているほか、すでに4万人が待機中であるといわれている。そしてほとんどの者は給与の大半を家に仕送りしている。

このようにスリランカでは、古くからの貧困に伴う諸問題のほかに、新しい問題が生じてきている。

その双方を今後解決してゆく上で、他の2ヶ国にない困難さがあるものと思われる。

III 技術セミナー実施内容

1 技術セミナー実施計画書

(1) 講義項目

日本の婦人問題の現状と施策

(2) 概要

国際婦人年（1975年）及びこれに続く国連婦人の十年（1976～1985年）の推進とも相まって、近年、婦人の地位向上、男女平等の実現は世界各国共通の課題であるが、我が国においては、女子の職場進出が進み、経済社会において婦人の果たす役割はますます重要性を増している。

このような情勢から、婦人の地位向上を促進するため、男女雇用機会均等法の制定・施行、職業訓練及び技術講習の実施、保育施設の充実、育児休業制度の普及、生涯教育の充実等各種の就業援助対策を推進しているため、それらに焦点をあてつつ、それぞれの国情にあわせ、それぞれの国での婦人の地位向上に寄与するための具体的な情報を提供することとした。

(3) 当該技術項目に係る当該国の状況

イ ネパール

山国で山間僻地に人が住んでいるため、教育の普及もむづかしく、識字率が著しく低い（女子は6.8%）ことや技術不足のため就業機会が限られる等多数の問題をかかえている。

ロ インド

法制の整備はかなり進んでいるが、人口が多く（8億人）、国土が広大であることもあって、法制と現実とのギャップが大きいので、識字率の引上げや就業機会の拡大等着実な開発計画の遂行が必要とされる。

ハ スリ・ランカ

法制は整備されており、識字率はアジア地域では高い（87%）が、社会や使用者の意識が低く、職業訓練やリーダーシップ訓練の機会は男子より少く、労働条件も男子と異なる等の問題がみられる。

2 実施状況

(1) 実施日時・場所

ネパール	11月18日（金）10：30～12：30	Hotel Shangrilla
インド	11月25日（金）11：00～13：00	Hotel Maurya Sheraton
スリ・ランカ	11月30日（水）10：00～12：30	Hotel Taj Samudra

(2) 参加者数

(人)

国名	計	帰国研修員	関係行政機関の職員	婦人団体	JICA現地事務所職員 駐在日本大使館員等
計	38	10 (24)	8	13	7
ネパール	11	5 (9)	3	2	1
インド	12	1 (6)	0	10*	1
スリ・ランカ	15	4 (9)	5	1	5

注1 () の数字は、帰国研修員総数

2 *は、All India Women's Conference のメンバー

(3) セミナーの概要

イ 日本の婦人の現状

(イ) 婦人の地位

婦人の地位について第二次大戦前と大戦後の変化に触れ、現在の婦人のライフサイクルが大きく変わってきていることを説明し、これに国際婦人年と国連婦人の十年が大きな影響を及ぼし、男女雇用機会均等法の制定や女子差別撤廃条約の批准に結びついたことを説明した。

(ロ) 女子労働者の現状

各種統計図表を用いて説明した。

ロ 婦人の地位向上を図るための施策

(イ) 西暦2000年に向けての婦人の地位向上のための全国的キャンペーン活動の実施

実質的平等達成のためには、「男は仕事、女は家庭」というような男女間の伝統的役割分担意識の撤廃が必要であることを強調した。

(i) 婦人週間

(ii) 全国婦人会議

(ロ) 男女雇用機会均等法の制定及び施行状況

(ハ) 婦人の就業に関する援助対策

(i) 育児休業制度

(ii) 女子再雇用制度

(iii) 職業訓練

(iv) 婦人就業援助センター

(v) 寡婦に対する就業援助対策

(vi) 保育所

(vii) 農村婦人対策

ハ 配布資料等

- (イ) ビデオ「日本の婦人」(30分)の上映
- (ロ) 婦人週間のポスター(第1回、第2回及び第40回)
- (ハ) 婦人に関する各種統計図表

3 参加者との主な質疑応答内容

(1) ネパール

ネパールにおける基本的ニーズは貧困撲滅対策であり、日本のように男女平等を論ずる段階には至っていないとのコメント

(2) インド

- ・ 国会議員に占める婦人の数
- ・ 公務員に占める婦人の数
- ・ 弁護士に占める婦人の数
- ・ 離婚率及び離婚の方法
- ・ 裁判所の種類及びその権限
- ・ 男女雇用機会均等法の施行は円滑に行われているか、その効果を具体的にききたい。特に応募機会は女子にも開放されても採用実績は伴っていないのではないか。
- ・ 男女別月間労働時間数と差が生ずる理由
- ・ 産前産後休業期間とその間の賃金の支払い
- ・ 育児休業制度
- ・ 女子再雇用制度
- ・ 売春による女性の搾取はないか
- ・ 衣服が着物から洋服に変わった理由

(3) スリ・ランカ

- ・ 女子人口の割合
- ・ 出生率及び家族計画の普及度
- ・ 国会議員に占める婦人の数
- ・ 男女間賃金格差とその理由
- ・ 男女雇用機会均等法のモニタリングはどのように行っているか。
- ・ 女性が管理職になかなかつけない理由
- ・ 女性が昇進できるよう職場環境の整備を図っているか。
- ・ 職業訓練校生に占める女子の割合
- ・ 出産手当金の使途は制限されているのか。

- ・ 出産休暇は何回までとれるのか。
- ・ 育児休業期間はどの位か。
- ・ 育児休業制度は公務員にも適用されるのか。
- ・ 企業内保育施設の割合
- ・ 農村花嫁（日本人男性との結婚による）問題
- ・ 外国人労働者問題

4 実施成果等

本セミナーの参加者は、1977～1987年の婦人行政官セミナー受講者であるが、この間における我が国の婦人行政の進展は、国連婦人の十年の推進とも相まって目ざましい（男女雇用機会均等法の制定・施行、女子差別撤廃条約の批准）ものがあるため、現地セミナーで我が国の婦人に係る最新の情報及び施策を提供したことは、参加者に多大の成果を与えたものとする。

セミナー参加者の質疑からみる我が国婦人行政への関心度が高いのは、男女雇用機会均等法の円滑な施行と実効確保の方法にあるほか、産前産後休業及びその間の賃金保障にあり、育児休業制度については、自国の実情と比べて差異がありすぎるため産前産後休業制度との混乱がみられる。

なお、これらの国における婦人の地位指標としては、①識字率、②結婚年齢、③出生率及び死亡率、④母子保健の普及度、等生存に必要な基礎的事項が用いられているのみである。

また、これらの国は、産業構造及び就業構造が農業及び零細自営業の段階であること、ヒンズー社会では独特のカルチャーが社会を根強く支配しており、社会構造や人の意識を変えることが困難であることから、セミナーの成果を一般婦人のレベルまで浸透させるためには長時間を要しよう。

資 料

資料1 帰国研修員リスト

ネパール

N A M E	DURATION	ORGANIZATION & POSITION	ADDRESS OF ORGANIZATION
MS. SAROJ GURUACHARYA	1972 2/10	HOME AND PANCHAYAT MINISTRY H.M.C.	TRAINING DIVISION HOME AND PANCHAYAT MINISTRY H.M.C.
MS. CHANDNI JOSHI	1977 4/10	CHIEF, WOMEN DEVELOPMENT SECTION, MINISTRY OF PANCHAYAT & LOCAL DEVELOPMENT	WOMEN DEVELOPMENT SECTION, VARAYAN BHARVAN, JAWALALSEEL, NEPAL
MS. MIRA RANA	1979 10/4	UNDER SECRETARY, MINISTRY OF EDUCATION AND CULTURE	MINISTRY OF EDUCATION AND CULTURE, AISER MAHAL, KATHMANDU, NEPAL
MS. SHAKTI RAYAMAJHEE	1979 11/11	MINISTRY OF HOME AND PANCHAYAT DISTRICT OFFICE	DISTRICT OFFICE KASKI, HOME AND PANCHAYAT HAYAT MINISTRY, KATHMANDU, NEPAL
MS. MASKEY LAKSAMI	1980 11/10	PANCHAYAT DEVELOPMENT OFFICER	MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL WELFARE KATHMANDU, NEPAL
MS. RENUKA MANANDHAR	1982 10/7	UNDER SECRETARY, SOCIAL WELFARE SECTION MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL WELFARE	MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL WELFARE KATHMANDU, NEPAL
MS. RENUKA MANANDHAR	1982 11/22	SECTION OFFICER, DEPARTMENT OF LABOUR	DEPARTMENT OF LABOUR, PUTALI SADAK, KATHMANDU, NEPAL
MS. RENUKA MANANDHAR	1983 10/6	SECTION OFFICER, DEPARTMENT OF LABOUR	DEPARTMENT OF LABOUR, PUTALI SADAK, KATHMANDU, NEPAL
MS. NIRWALA POKHAREL	1983 11/21	SOCIAL SERVICE NATIONAL COORDINATION COUNCIL	COMMUNITY SERVICE COORDINATION COMMITTEE, BHRIKUTI MANOAP KATHMANDU, NEPAL
MS. NIRWALA POKHAREL	1984 10/11	COMMUNITY SERVICE COORDINATION COMMITTEE EXECUTIVE MEMBER	COMMUNITY SERVICE COORDINATION COMMITTEE, BHRIKUTI MANOAP KATHMANDU, NEPAL
MS. KALIKA DHAKAL	1984 11/25	MOTHERS CLUBS	WOMEN'S SERVICES CENTER KATHMANDU NEPAL
MS. KALIKA DHAKAL	1985 10/10	WOMEN'S SERVICES CENTER MEMBER MOTHERS CLUBS	WOMEN'S SERVICES CENTER KATHMANDU NEPAL
MS. KAMALA THAPA	1985 11/24	SOCIAL SERVICES NATIONAL CO-ORINATION COUNCIL ADMINISTRATION DIVISION	SOCIAL SERVICES NATIONAL COORDINATION COUNCIL LAUNCHOUR KATHMANDU
MS. KAMALA THAPA	1986 10/9	ADMINISTRATIVE OFFICER	SOCIAL SERVICES NATIONAL COORDINATION COUNCIL LAUNCHOUR KATHMANDU
MS. SHANTI SHAH	1986 11/23	ASSISTANT DIRECTOR, SOS CHILDREN'S VILLAGE	SOS CHILDREN'S VILLAGE P. B. 757 KATHMANDU, NEPAL
MS. SHANTI SHAH	1988		

1/F

N A M E	DURATION	ORGANIZATION & POSITION	ADDRESS OF ORGANIZATION
MS. A. VANAJAKSHI	1977 2/10 — 1977 3/12	GOVERNMENT OF ANDHRA PRADESH SECRETARY, BOARD OF INTERMEDIATE EDUCATION DIRECTOR	CHIEF SECRETARY, GOVT OF ANDHRA PRADESH, SH, INDIA
MS. MEENAXI AHAND CHAUDHRY	1979 2/8 — 1979 3/12	GOVT. OF HARYANA PUBLIC WORKS DEPT. JOINT SECRETARY	HARYANA SECRETARIAT CHANDIGAPH, INDIA
MS. LAKSHMI CHAKRAVARTY	1979 10/4 — 1979 11/11	GOVERNMENT OF INDIA COMMISSIONER & SECRETARY, LABOUR & EMPLOYMENT PERSONNEL & TRAINING, HARYANA	C/O CHIEF SECRETARY, HARYANA CHANDIGARH
MS. KUMUD BANSAL	1979 10/4 — 1979 11/11	SECRETARY, EDUCATION DEPARTMENT, BOMBAY	EDUCATION & EMPLOYMENT DEPARTMENT, MAIN LAYA ANNEXE, BOMBAY 400032
MS. MALA SRIVASTAVA	1981 9/24 — 1981 11/9	SECRETARY, DEPARTMENT OF WOMEN & CHILD DEVELOPMENT	DEPARTMENT OF WOMEN & CHILD DEVELOPMENT, ENT, 174 MAHARANA BRATAP NAGAR, ZONE II, BHOPAL MADHYA PRADESH, INDIA
MS. B. ZUTSHI	1982 10/7 — 1982 11/22	DEPARTMENT OF LABOUR GOVERNMENT OF WEST BENGAL DEPARTMENT OF LABOUR JOINT SECRETARY	WRITERS BUILDING CALCUTTA INDIA

N A M E	DURATION	ORGANIZATION & POSITION	ADDRESS OF ORGANIZATION
MS. KUMUDU GURUGE	1977 2/9 — 1977 3/12	GOVERNMENT OF SRI LANKA COMBINED SERVICES ASST. DIRECTOR	SECRETARY MINISTRY OF PUBLIC ADMINISTRATION-COLOMBO-SRI LANKA
MS. A. GUNAWARDENA	1977 10/26 — 1977 11/30	MINISTRY OF DEFENCE DEPT. OF IMMIGRATION & EMIGRATION DIRECTOR OF DIV. OF FOOD ANALYSIS	MINISTRY OF DEFENCE
MS. WEHERAGODA. A. INDRANI SUGATHADASA	1979 2/8 — 1979 3/12	DEPUTY DIRECTOR, NATIONAL YOUTH SERVICE COUNCIL UNDER MINISTRY OF YOUTH AFFAIRS & EMPLOYMENT	NATIONAL YOUTH SERVICE COUNCIL 17, MAHARAGAMA, COLOMBO, SRI LANKA
MS. KUSUMA WILEGODA	1979 10/5 — 1979 11/11	SOCIAL SERVICES MINISTRY SOCIAL SERVICES DEPARTMENT ASSISTANT DIRECTOR	COLOMBO 2, SRI LANKA
MS. PATHIRJA M. P. M. JAYAWARDENA	1981 9/24 — 1981 11/9	ASSISTANT COMMISSIONER AGRARIAN	AGRARIAN SERVICES DEPT. SIR MAEUS FERNANDO ROAD-COLOMBO7 SRI LANKA
MS. KALYANI WIJEWARDENANA	1984 10/11 — 1984 11/25	SENIOR ASSISTANT SECRETARY MINISTRY OF EDUCATION	MINISTRY OF EDUCATION "ESURUPAYA" PELAWATTA, BATTARAMIKA
MS. A. G. H. BANDARAMANIKE ATTANAYAKE	1985 10/10 — 1985 11/24	DEPT. OF IRRIGATION PERSONNL AND ADMINISTRATION DUPTUY DIRECTOR	DEPT. OF IRRIGATION BULLERS ROAD COLOMBO 7 SRI LANKA
MS. SWARNAPALI WIMALASEKARA	1986 10/9 — 1986 11/23	ASSISTANT FOOD CONTROLLER FOOD COMMISSIONER'S DEPARTMENT	FOOD DEPARTMENT, 330 UNION PLACE COLOMBO 2, SRI LANKA
MS. GNANA HAPANGAMA	1987 8/10 — 1987 9/24	DEPARTMENT OF COOPERATION DEVELOPMENT WESTERN REGION ASSISTANT COMMISSIONER	P. O. BOX 419 DUKE STREET COLOMBO 1 SRI LANKA

資料 2

1. 婦人関係行政セミナーの概要

(1) コース名

和文名： 婦人関係行政セミナー

英文名： Seminar for Public Administration Office on Women's Affairs

(2) 定 員

10名

(3) 目 的

開発途上諸国の労働行政機関・婦人関係行政機関・研修機関等において、婦人問題に携わる者に対し我が国の女子労働者対策を初め婦人関係行政に関する説明及び関係施設の見学を行うとともに、参加各国の女子労働問題を中心とする婦人問題の現状及び施策に関する情報及び意見交換を行うことにより、これら諸国の女子労働者対策等婦人関係行政の発展に寄与することを目的とする。

(4) 設立年度及び経緯

我が国の技術協力計画の一環として、外務省・労働省・国際協力事業団の協議のもとに昭和44年度以降年1回実施し、昭和63年度で第20回を迎えた。過去19年間の研修終了者数は192名である。(付表参照)

(5) 研修項目

1) 講 義

イ 日本における婦人関係行政について

ロ 婦人の地位について

ハ 家族法上の婦人の地位について

ニ 働く婦人について

ホ 家内労働について

ヘ 農村婦人の生活について

ト 母子福祉について

チ 婦人教育について

2) カントリーレポート発表

随時各講義において討議を行うとともに、参加研修員が主体となって各国の婦人問題の現状及び施策等に関しカントリーレポートにより発表し、意見交換を行う。

カントリーレポートは、研修員来日時に持参するものとし、その項目は下記のとおりジェネラル・インフォメーションにより指定されている。

○レポートテーマ

「自国の婦人の地位の現状及び問題点について」

○レポート内容について

イ) 現状について

- ・法律により保証されている婦人の地位について
- ・社会慣例・現状での婦人の地位について
 - a) 家庭生活において
 - b) 教育・訓練について
 - c) 雇用について
 - d) 政治的・社会的立場について

ロ) 問題点について

イ) で掲げた分野のうち、貴国において最も問題とされている点について

ハ) 中央・地方行政機関のとっている婦人の地位向上のための施策について、また貴研修員の考える最も必要とされる施策について

ニ) 婦人問題を取り扱う主な行政機関の概要について（スタッフ数も含む）

ホ) 「国連婦人の10年」が設定された後、貴国の施策及び社会にどのような変化があったか。

3) 見学・旅行

関連施設・事務所等の見学を行う。

(6) 研修指導方法

1) 講義

1 講義・1 講師を原則とし、英語または日本語で講義を行う。講義時間の内、終り30分間は質疑・応答の時間とする。

2) カントリーレポート

参加研修員が議長を努め、各国1時間程度のレポート発表及びこれに続く討議を行う。コメンテーターはこれを傍聴し、必要に応じてアドバイスをする。

3) 見学・旅行

関連施設・事務所を見学し、実情を把握させる。講義に関する施設等の見学は、講義ののちできるだけ早い時期に行うものとする。

また、見学先の人々との意見交換の時間をできるだけ設けるものとする。

付表 婦人関係行政セミナー一国別参加実績

国 別	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	計
アジア地域 バングラデシュ					1	1			1	1		2			1	1					9
ブータン				1			1														2
ビルマ	1						1	1													3
中国(台湾)	1	1	1																		3
インド		1			1	1	1	1		1	2		1	1							11
インドネシア	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	21
大韓民国	1	1		1	1	1				1		1	1								8
ラオス			1	1	1	1															4
マレーシア	1			1	1		1	1		1		1	1					1			9
ネパール		1	1	1			1	1	1		1	1		1	1	1	1			1	14
パキスタン							1	1							1						3
フィリピン	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1	1	2	1	1	1	1	20
シンガポール		1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					13
スリ・ランカ		1				1		1	1	1	1		1			1	1	1	1	1	12
タイ	2	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1			20
ヴェトナム			1			1															2
パプア・ニュー ギニア																	1				1
モルディブ																			1		1
小計	8	9	7	9	8	10	10	10	8	9	8	9	7	8	8	8	6	7	4	5	158
中近東地域 アフガニスタン								1													1
エジプト					1	1						2	2	1							7
イラン			1				1		2	1											5
スーダン				1							1										2
トルコ																					1
小計	0	0	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	0	0	0	0	0	0	16
アフリカ地域 ケニア																				1	1
ガーナ		1															1	2	1		5
タンザニア															1						1
カメルーン																		1			1
ガボン																			1		1
リベリア																					1
小計	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	3	3	1	10
中南米地域 ジャマイカ																				1	1
チリ														1	1						2
エル・サルバドル								1													1
メキシコ								1						1	1	2	1	2	1	1	9
アルゼンティン																1					1
セント・ルシア																	1				1
ウルグアイ																			2	2	4
小計	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	2	3	2	2	4	3	20
総計	8	10	8	10	9	11	11	13	10	10	9	11	9	11	11	11	9	12	11	10	204

QUESTIONNAIRE

Please reply the following questions.

(Please write in block letter or typewrite.)

I. General Question

1. Name

2. Home address

3. Official address

4. Year of your attendance

5. Employment record since the above year

Duration of service

Position

Organization

~

~

~

~

~Present

6. Brief description of your duties for the present position

II. Questions on the Seminar

1. Nomination process

(1) How did you come to know this seminar?

(2) How were you nominated to be a participant?

(3) Did you have any difficulty with the procedure of your application for the course or with your exit from your country? If any, please describe.

2. Please circle the appropriate number for each item and write your comment if any.

(1) Duration 1) too short 2) just right 3) too long

(2) Number of Participants

1) too few 2) just right 3) too many

(3) Time allocation

Lectures	1) too little	2) just right	3) too much
Discussions	1) too little	2) just right	3) too much
Country reports	1) too little	2) just right	3) too much
Observation	1) too little	2) just right	3) too much

(4) Did you find any problem on the course management? If any, please describe.

(5) Did you have any difficulty in the lectures? If any, please describe.

(6) Did you have any difficulty during your participation in the seminar? If yes, please describe.

III. In order to improve this seminar, we would appreciate your response to the following questions.

1. Since returning to your country, have the knowledge that you learned in the seminar been useful for your job? If yes, how has it been useful?

2. Do you have any suggestions on the following elements of the seminar? If any, please describe.

(1) Lectures

(2) Country reports

(3) Discussions

(4) Observation

3. If you have any other proposal concerning the content of the course program, please describe.

4. Do you have any problem on women in your country? If so, please describe.

5. What kind of cooperation do you request to Japan in the field of women's issues? If you have any idea, please describe.

資料4

質問書回答集計結果

	ネパール	インド	スリランカ
帰国研修員数	9	6	9
質問書回収数	4	2	4

II. セミナーに関する質問

1. 推薦の経緯

(1) どのようにして、このセミナーを知りましたか。

ネパール SSNCC (Social Service National Coordination Council), Ministry of Home and Panchayat, Ministry of Labour & Social Welfare

インド Department of Social Welfare

スリランカ Ministry of Public Administration (Circular), Ministry of Plan and Implementation

(2) どのように推薦されましたか。

ネパール SSNCC, Ministry of Home and Pachayat

インド (記述なし)

スリランカ Ministry of Public Administration

(3) 応募手続き上あるいは出国時に何らかの困難がありましたか。

ネパール なし

インド なし

スリランカ なし

2. セミナーの内容について

(1) 期間	短かすぎる	調度よい	長すぎる	無回答
ネパール		3		1
インド		2		
スリランカ		4		
計		9		1
(2) 研修員の数	少なすぎる	調度よい	多すぎる	無回答
ネパール	1	3		
インド		1		1
スリランカ		4		
(計)	1	8		1)

(3) 時間の割当

○講義	少なすぎる	調度よい	多すぎる
ネパール	1		3
インド		2	
スリランカ		3	1
計	1	5	4
○討論	少なすぎる	調度よい	多すぎる
ネパール	2	2	
インド	2		
スリランカ	3	1	
計	7	3	
○カントリーレポート	少なすぎる	調度よい	多すぎる
ネパール	1	3	
インド	1	1	
スリランカ	2	2	
計	4	6	
○視察	少なすぎる	調度よい	多すぎる
ネパール		4	
インド		2	
スリランカ	2	2	
計	2	8	

(4) コースの運営管理について何か問題がありましたか。

- もっと各国の婦人問題、経験について話し合う時間が欲しい。(ネパール)
- 研修員のレベルが違いすぎる。(インド)

(5) 講義に関し、難解な点がありましたか。

- 通訳に時間がかかりすぎる。(ネパール)
- 講義のうち、いくつかは長すぎるため、通訳が退屈なものとなってしまう。(ネパール)
- (講義の後の)討論の時間がない。(スリランカ)
- 講義は英語でした方がわかりやすい。(スリランカ)

(6) その他、コースに関し、何か困難な点がありましたか。

- 通訳が時折、単調である。(ネパール)

III. セミナーをより良いものとするため、次の質問に答えて下さい。

1. セミナーで得た知識が帰国後、あなたの仕事に役立ちましたか。

- 地域社会近隣の婦人、母親、少女たちを扱うのに役立っている。(ネパール)
- 地域の婦人のプログラムの実施に役立っている。(ネパール)
- 地方セクターの婦人の地位向上に関するプログラム作成に役立った。(ネパール)
- 視野は広がったが、労働条件、問題の大きさや種類、国の規模等が違うので、実際にはあまり役立たなかった。(インド)
- 行政官として婦人問題を知り、解決を見出すのに役立っている。(スリランカ)
- 直接役立つことはあまりなかったが、“Seva Vanitha” Unit を食糧局 (Food Department) に設置する際等に役立った。(スリランカ)
- セミナーで得た知識により業務を効率的に実施することができるようになった。(スリランカ)

2. セミナーの構成について意見があれば書いて下さい。

(1) 講義

- 英語でした方がよい。(同意見多数)
- 講義そのものは短縮し、ケース・スタディを入れてほしい。
- 時間を短かくし、討論の時間を取ってほしい。(同意見多数)
- もっと少なくてよい。
- 半分くらいにし、会社(省庁を含む)訪問を入れて欲しい。

(2) カントリーレポート

- 時間が短かすぎる。もっと質疑応答の時間が欲しい。(同意見多数)
- 定型様式を決めて、各国の発表内容を均質化するようにしてほしい。
- もっと詳細に作成されるべきであり、また研修員は各国の問題、状況に対する取り組む方や改善案を出すべきである。
- 研修員はもっと大きな会場で発表できれば刺激されると思う。

(3) 討論

- 討論の数を増やして欲しい。多人数のグループ討論の他、少人数の討論も効果的だと思う。
- もっと時間を増やして欲しい。(同意見多数)
- 討論に参加する人は全参加者のうち数人に限られていた。言語の障壁の問題もあるので、同時通訳が望ましい。また、研修員のレベルが違うことが障害になったと思う。

(4) 視察

- もっと地方の女性とその技能開発トレーニングに重点を置いて欲しい。
- 2、3の都市や地域に限らず、国の最も重要な場所をカバーすべきである。
- 視察の数をもっと増やして欲しい。

3. その他、セミナーの内容に関し、提案があれば書いて下さい。

- もっと地方の女性のための地方開発計画にしぼるべきである。
- フォローアップセミナーを開催してほしい。（可能であれば毎年。）
- 日本人の参加者を入れるべきである。（コースリ・リーダー、コーディネーターの他に。）
- ワーク・ショップ形式の農村婦人に対する開発プログラム（モチベーション、リーダーシップ開発）を行って欲しい。
- 中央政府の行政官と地方で実施業務に携わる行政官（ソーシャル・ワーカー等）の研修を分けて行って欲しい。
- 職業訓練校や保育所（Day Care Center）の運営管理能力を身につけるような訓練を行って欲しい。
- 現地で前述のようなセミナー、ワークショップを専門家を派遣して開催してほしい。
- 参加者の選考を厳しくする必要があるのではないか。（必ずしも婦人問題担当の婦人行政官が選ばれていない。）

4. あなたの国で何か婦人に関する問題があれば記して下さい。

- ネパール
- 文盲、技術力の欠如、教育の欠如、早婚、貧困、伝統社会における宗教、慣習等
 - 職業訓練、雇用機会の少なさ、家事労働の負担等
 - 婦人の社会的、経済的地位の改善のため、地方の婦人に対する生産貸付（Production Credit）や女性主導の家内工業プロジェクトによる自営業振興等を行っている。
- インド
- 文盲が最大の問題である。
- スリランカ
- 保育所（Day Care Center）の設置・運営が不十分。
 - 政策決定レベルの管理職に女性が少ししかない。
 - 適切な職業訓練施設がない。
 - 婦人は家事・育児をしながら仕事をしなければならない。

5. 婦人問題に関し、日本にどのような協力を求めますか。

- ネパール
- 研修旅行、交換訪問、地域ワークショップ、セミナー、辺域の婦人に対するトレーニング、日本での知識階級の婦人のトレーニング等。
 - トレーニングの機会を婦人にもっと与えて欲しい。
- インド
- （記入なし）
- スリランカ
- 保育所の開設
 - 婦人の雇用、所得創出活動のためのリーダーシップ開発、プロジェクト管理分野のトレーニング

The Situation of Women and measures for them in Japan

Kazuko Hitosugi
Deputy Director
Policy Planning Division
Women's Bureau
Ministry of Labour

I The Situation of Women in Japan

- 1 Women in General
- 2 Working Women

II Measures

- 1 Nation-Wide Campaign for Advancement of Women Towards the Year 2000
 - (1) Women's Week
 - (2) National Conference of Women's Week
- 2 Enactment and Enforcement of Equal Employment Opportunity Law
- 3 Assistance Measures for Employment of Women
 - (1) Publicity of Childcare Leave
 - (2) Publicity of Re-engagement scheme for women worker
 - (3) Women's Employment Assistance Center
 - (4) Vocational Training
 - (5) Policy Measures to Assist Employment of Widows, etc.
 - (6) Women's Workers' Centers
 - (7) Day Care Center
 - (8) Rural Women

It gives me very great pleasure to introduce to you on the situation of women and measures for them in Japan. I would also like to express my sincere hope that this Seminar will bear rich fruit to your country and my country.

Let's proceed to the lecture. I have circulated the outline of my speech and some statistical data concerned to you.

First of all, I would like to explain on the Situation of Women in Japan.

The end of World War II in 1945 was an epoch-making turning point, not only for Japan as a whole, but also for Japanese Women.

Before the War, the status of women in Japanese society/was very low. The Constitution at that time did not guarantee the equality of the sexes, and women had neither the right to vote nor the right to run for public office. Under the Civil Code, wives were regarded as incompetent, and their property and inheritance rights, and their right to exercise parental authority were restricted.

The new Constitution that was promulgated after the War (in 1946) set forth fundamental principles for the democratization of Japanese society, and the equality of men and women was for the first time guaranteed as a fundamental human right.

As Article 14 of the Constitution unambiguously stipulates, "All of the people are equal under the law and there shall be no discrimination in political, economic or social relations because of race, creed, sex, social status or family origin." Based on this provision, the Civil Code was revised, and a range of domestic laws were enacted, including the Fundamental Law of Education and the Labour Standards Law, which resulted in sweeping improvements in the legal status of women in the family, the workplace and in society generally.

The high economic growth rates that Japan experienced in the 1960s brought rapid socio-economic change: longer life expectancy, higher educational standards, more time for leisure activities, and so on. These changes affected family life, and particularly the lives of women, who began to participate in ever greater numbers in a range of economic and social activities. (Fig 1)

The average life span of women, which stood at 46.54 years in 1930, rose to 81.39 years in 1987. On the other hand, the number of children a woman bears in her lifetime (fertility rate per woman) decreased from 4.11 in 1940 to 1.69 in 1987. The decrease in the number of children and the longer life expectancy have brought down the age of women arriving at the stage where they are more or less free from the care of their children,

consequently extending enormously the span of their life after child-rearing. Thus, in 1985, woman's age at the time when her youngest child entered school, leaving her free from childcare, was 35.5 years, and from that time she had still 46 years to live. This is one of the principal reasons why in recent years women in increasing number return to the labour market in their middle years. Furthermore, the age of a woman at the stage where her youngest child goes to married was 55.9 after which she had 18 years to live only with her husband until his death (at the wife's age of 73.6).

This means that women today lead nearly 20 years' life of middle age from the latter half of their 30s, with more or less plentiful free time, and then have nearly 18 years of old age ahead to live only with her husband. How to spend these years poses to women an important question upon which women's happiness much depends.

This is not to say, however, that the equality of men and women has been fully achieved in practice, for the traditional concept that a woman's place is in the home is deeply rooted, even in the world of business and industry.

But was the momentum toward equality of the sexes continued to build, the ministries and agencies concerned undertook measures to ensure that women could enjoy full equality, including equal opportunity and treatment in employment. These efforts were given added impetus by the designation of the International Women's Year and the United Nations Decade for Women, which raised society's consciousness of the status of women.

In the autumn of 1975, the Japanese Government established the Headquarters for the Planning and Promoting of Policies Relating to Women as Japan's national machinery, which has the functions of promoting the implementation of policy measures for women, and maintaining close coordination among the related ministries and agencies in a comprehensive and effective way (chart).

In 1977, the Headquarters formulated a National Plan of Action, whose fundamental goal was the realization in practice of the equal rights of women as guaranteed by the Constitution. Priority was given to the improvement of the legal status of women.

As I mentioned, the basic framework of measures for the equality of men and women had already been established in many fields. However, the aspirations of women continued to change with the changes in the economic and social environment and in the light of international trends that became particularly prevalent during the International Women's Year and the U.N. Decade for women. A review of the Civil Code and the enactment of additional legislation to improve the status of women particularly in the context of the

family that is the increase of the wife's share in an intestate succession from 1/3 to 1/2 and to ensure equality in employment, became the focus of efforts undertaken in behalf of women. During the second half of the Decade, great emphasis was placed on Japan's ratification of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, for it was believed that ratification would spur those legislative efforts, especially to ensure equality in employment. Equal Employment Opportunity Law was enacted and the Labour Standards Law and other regulations protecting women workers were amended with a view to ensuring equal opportunity and treatment for men and women on May 17, 1985, was finally ratified on June 25, 1985.

In May 1987, Japan formulated the New National Plan of Action towards the year 2000, which strives to incorporate the Nairobi Forward-looking Strategies into national policies.

I would now like to explain on the present Status of women Workers.

Japan began to walk along the road towards a modern state about 100 years ago, and measures were taken for the encouragement of industry as a national policy, with the result that a great number of women made their appearance as employees.

As Japan attained a high degree of economic growth and industrialization, the number of employed women was on a remarkable upturn. There was a drop in the number of employed women engaged in the primary industry, such as agriculture and fisheries, and there appeared a sharp rise in the number of employed women in the secondary industry (construction, manufacturing, etc.) and the tertiary industry (service, wholesale and retail trade, and eating and drinking place, etc.) (Table 2)

The labour force participation rate of Japanese women is 48.6 % in 1986. (Table 1) (Fig 2)

In a graphic presentation, the women's labour force participation rate by age group is characterised in the case of Japan by an "M-shape" curve with the two peaks for the 20 to 24 and 40-54 age groups and with the 25-34 age groups as its bottom in between. This means that the female labour force participation rate declines during the period when women are most likely to give birth to children and to rear them and rises after childcare responsibilities have been reduced. In recent years, however, this M-shape curve tends to keep shifting upward as a whole.

The number of female employees is 16,150,000 (as of 1987) which exceeds one-third of all paid employees. In recent years, the number of female employees aged 35 years and

over has increased remarkably, accounting for 58.7% of the total number of female employees. As a result, the average age of female employees rose gradually, from the age of 26.3 in 1960 to 35.5 in 1987. The number of married working women followed this trend, and their ratio amounted to 58.7% in 1987 of the grand total of female employees (Table 3) (non-agriculture and forestry). It amounted to 67.8%, when those who lost and divorced their husbands were included.

Female employees are working mainly in such industries as manufacturing, wholesale, retail trades and, eating and drinking place and services, but recently they go into other various industries as well. Resulting from the rising rate of girls going up to higher education, (Table 6,7) the percentage of the number of female graduates from higher education is increasing, and they penetrate a great deal into a field of professional and technical occupations. Thus, due to the rising educational level of women coupled with the advancement of technical innovation, etc., the working area for women is now being widened.

Another recent character of women's labour is an increase in part time workers. The definition of part time workers are the average weekly working hours are less than 35 hours. As of 1987, there are 5,060,000 part time workers in the country, and 72.1% of these are women. They account for 23.1% of the nations' female employees. Looking at the employment of part time workers by industry, it is the same as that of full time workers. This seem to be attributable to the fact that part-time work is the employment form which meet the needs of both the manpower supply and demand sides. They are expected to keep increasing also in the future.

On the other hand, the number of workers engaged in industrial home work has been decreasing year by year. It is about 1,090,000 industrial home workers in 1987. Out of these industrial home workers, women comprise 93%, most of whom are housewives.

The role of women in economic and social development of this country will increase its importance hereafter, and it is considered that vocational life of women will increase its weight throughout their whole life.

Let's proceed to the measures.

I would like to explain on the Nation-Wide Campaign for the Advancement of Women Towards the Year 2000.

During the United Nations Decade, my Government undertook a range of measures to eliminate discrimination on the basis of sex and to raise the status of women. As a

result, equality of the sexes has been almost fully realized at the legal level. However, notwithstanding the quite significant progress that has been made, equality has not been fully achieved.

Thus, as we look ahead to the twenty-first century, we must continue our efforts to achieve de facto equality and to improve conditions so as to enable women to realize their full potential and contribute to society on an equal footing with men.

From his fundamental point of view, in May 1987 the Headquarters formulated the New National Plan of Action toward the Year 2000. The New National Plan of action aims at the more effective observance of laws enacted or amended to further equality of men and women, not only de jure but also de facto, and to this end set as a comprehensive goal the "Creation of a Society of Joint Participation by Both Men and women".

I would like to point out that it is necessary to enhance awareness of the importance of equality of men and women. Toward this end, traditional stereotyped concepts of the roles of men and women must be corrected; school education must be upgraded and social education promoted.

Especially with regard to the correction of the traditional stereotyped concepts, a wide range of activities have been undertaken all over the country, with cooperation among government, women's organizations, employers' organization, trade unions and the mass media.

The Ministry of Labour designated the week beginning April 10 as Women's Week, commemorating April 10, 1946, the date of the House of Representative election in which Japanese women first exercised the right to vote.

Women's Week was initiated far back in 1949 and has been observed every year as a nation-wide campaign for the advancement of women. Under the auspices of the Women's Bureau of the Ministry of Labour, it has the cooperation of various governmental and non-governmental bodies and of the spontaneous participation of the general public. The theme proposed by the Ministry for each Women's Week reflects the situation of women as well as social conditions of the country in that year. For instance, in the early years up to the mid 50s, the main themes were "Freedom from feudalistic ideas and practice", "Recognition of the newly gained rights of women," "Self-reliance of Women", etc. and through the 60s, the themes were "Development of Women's Potentials"; "Contribution of Women", and so on, reflecting the growing awareness among women of their responsibility as citizens, as well as homemakers and workers. Then, with the UN Decade for Women, in

response to the aspirations of women for social participation and to public recognition and expectation of women's contributions, participation and equality of both sexes became the theme for successive Weeks. In the years after the Decade, "Elimination of the stereotyped concepts" has been repeated every year, in accordance with the principles of the Nairobi Strategy.

The National Conference of Women's Week is held every year in Tokyo under the same theme as that of the Women's Week with a view to encouraging individuals and organizations to conduct, at their own initiative, studies, researches and other activities concerning women's problems.

As to the results of the Weeks, it is quite difficult to show in numerical terms. But it may be fairly said that the accumulation of efforts to observe Women's Week and other similar events has certainly contributed to produce a social climate which facilitated legislative reforms and ratification of the Convention.

I would now like to touch upon the measures which the Japanese Government has taken to promote de facto equality.

In 1977, the Headquarters drew up the Special Action Programme for the Promotion of Women's Participation in Policy Decision-making which encompassed efforts to expand women's participation in government and administration, encourage public and private organizations to cooperate towards the goal of equality, and to create an appropriate social environment. One result of these endeavours is the slow but steady increase (from 2.4% in 1988) in the proportion of women among members of, for example, national advisory councils, which exert considerable influence on policy decision-making within the Government.

Moreover, it goes without saying that equal opportunity for education and training is essential if equal opportunity in employment is to become a reality. To this end, projects for life-long learning and for promoting skill development, as well as public information activities are carried out. In the field of life-long learning for women, it is worth noting the role played by the National Women's Education Centre, established in 1977. The central and prefectural governments have encouraged women to receive vocational training by establishing at public vocational training facilities short-term courses for women whose domestic responsibilities preclude their taking long-term courses, by offering a training allowance to single mothers who take publicly administered vocational training courses, and soon.

As I mentioned, The Equal Employment Opportunity Law was passed by the Diet on May 17, 1985 and came into effect on April 1, 1986. The Law was drafted on the basis of two fundamental ideas.

- ① Equal employment opportunities should be given to workers irrespective of their sex. Treatment should not depend on workers' sex, but on their willingness and abilities.
- ② Promotion of the equal opportunity and treatment should be aimed at essential equality where considerations are given to women's pregnancy and childbearing function which men do not have.

The Law sets equal treatment in recruitment, hiring, assignment and promotion as goals to be attained at the earliest possible time and prohibits discrimination against women in education and training, welfare, mandatory retirement age, retirement and dismissal.

In addition, it provides new measures for the settlement of labour-management disputes, such as advice, guidance and recommendations by the Directors of the Prefectural Women's and Young Workers' Offices and mediation by neutral and impartial Equal Opportunity Mediation Commissions.

Each Commission is composed of three members. The members are selected from among those knowledgeable in the field and are appointed by the Labour Minister.

In view of the fact that women's family responsibilities are greater than for men, the Law also calls for proper measures to assist women in getting jobs such as vocational guidance, education and training, spread of childcare leave system and female reengagement programme.

Upon the enactment of the Law, a part of the Labour Standards Law was revised, to abolish or reduce protective measures for women, with the exception of maternity protection measures. For example, restrictions on overtime work, holiday and midnight work have been abolished for certain categories of supervisory and managerial posts and those engaged in specialised technical work.

Measures to protect maternity have also been reinforced, to ensure the health of women and to help the next generation to grow up sound. With regard to public employees, the National Public Service Law, and Local Public Service Law stipulate the principle of equal treatment.

I would like to touch upon on the enforcement of the EEOL.

The Ministry of Labour endeavours to ascertain progress made in the implementation

of the Equal Employment Opportunity Law since it was enacted in 1985. According to a nation-wide survey carried out by the Ministry, one year after the law entered into force, and as corroborated by research carried out by the mass media, employers' Organizations, trade unions and research institutes, a majority of employers have indeed modified their employment rules to comply with the Law in all aspects of personnel management. As a result, equal treatment for men and women has been enhanced, as is evidenced, for example, in the trend toward increased job opportunities for women, equal opportunities for education or training provided for newly hired workers, equal fringe benefits and the same mandatory retirement age for both men and women. However, when it comes to job assignments and promotions, much remains to be done. The number of women in managerial and high executive posts is still small. (Table 5)

I would like to explain on the Assistance Measures for Employment of Women.

***Publicity of Childcare Leave**

Not a few working women, despite their aspiration to continue work after childbirth, are forced to withdraw from work due to the difficult burden of childcare.

In view of this, the Equal Employment Opportunity Law, has provision calling on employers for establishment of childcare leave for female workers. The Labour Ministry makes every effort, to encourage employers to set up childcare leave.

At present, about 15 percent of total enterprises with 30 employees and more have the childcare leave scheme.

To facilitate the setting up of childcare leave scheme by enterprises, Ministry of Labour has provided "Childcare Leave Incentive Benefit" to employers who provide the leave for female employees. The amount is ¥1,000,000 (\$8000) for smaller firms and ¥800,000 (\$6400) for big ones.

To popularize childcare leave and raise the public awareness of the importance of the leave, intensive information activities including "A ten-day nation-wide campaign" held in May annually, are carried out by the Ministry of Labour.

***Publicity of Re-engagement scheme for Women Workers**

There is an increasing number of women who want to re-enter into Labour market after a certain period of interruption due to child bearing and rearing.

To facilitate the setting up of re-engagement scheme of women workers by enterprises, Ministry of Labour initiated "Re-engagement incentive Benefit" in April 1986, to be paid for employers who re-engaged women. The amount is, ¥300,000 (\$2,400) for smaller

firms and ¥200,000 (\$1,600) for big ones, for each re-engaged woman.

I would like to explain on the Women's Employment Assistance Center

Women desiring to get employment are increasing in number as a result of the changes in women's life cycle, in accordance with the changing economic and employment situation, etc. For the women who wish to get a job after a temporary interruption of working life or those who wish to get employed for the first time, special consideration should be given to help them develop or redevelop their occupational capacity. In order to meet such needs, Women's Employment Assistance Centers began to be established in 1979. The Women's Bureau subsidizes these centers with one-third of expenses and gives necessary guidance and supervision as to their management and services. At present 45 prefectures have such centers (numbering 52 centers in all).

The functions of Women's Employment Assistance Centers are

- (a) conduct of courses to give skills necessary for employment;
- (b) counselling and guidance concerning employment;
- (c) study concerning employment and provision of information concerning employment;
- and
- (d) counselling and guidance for widows concerning employment and defrayal of their travelling expenses necessary for attending the courses. The amount is ¥1,470 (\$12)/day

The subjects of the training courses given by the Centers include word, processing, accounting work, nursing, dress making, etc. The duration of the training course is twenty-one days.

I would like to explain on the Vocational Training policy.

a. Vocational resources development measures and policies are conducted by the Vocational Resources Development Promotion Law.

b. "In the past, employers tended to place women workers outside the system of human resources development programme because of the fact that the years of service of women workers were much shorter than that of men. Hereafter, however, it is requested that the development of women's occupational capacity should be promoted with the consideration of the increasing needs of the long-term career development. As I mention on the Equal Employment Opportunity Law, education and training at the enterprise must be conducted equally for both sexes. In this connection, integration of women workers in the enterprise training system should further be promoted.

c. Public Vocational Training Facilities are established by the national and prefectural governments, municipalities and the Employment Promotion Corporation to provide vocational training. There are 380 facilities throughout the country. (Table 8)

d. Women's share in total trainees at the public vocational training facilities in 1984 was 13.3% (4,165 trainees) in the basic training course and 35.8% (25,840 trainees) in the capacity redevelopment training course. When viewed by training subject, women's share was almost one hundred percent viewed by training subject, women's share was almost one hundred percent in dress-making, tracing, Kimono-sewing, English typing, sales, cooking, knitting, etc.

The duration of the training course is one year.

I would like to explain on the Policy Measures to Assist Employment of Widows, etc.

Many of the divorced women or widows whose husband died of illness or unforeseeable traffic or industrial accidents need to earn their living but encounter difficulty in finding employment because they have not sufficient working experience, staying at home for a long time nor do they have employable skills. The Ministry of Labour has so far been endeavouring to give them adequate vocational guidance and training so that widows and divorcees who have to support themselves and their children can find employment suitable for their aptitude and ability.

Since 1975, the Ministry has been providing bounty to employers who recruit such widows as regular workers through the placement service of the Public Employment Security Offices. This measure has been further strengthened since June 1981 to grant incentive bounties corresponding to half of the monthly wages of the workers concerned, or two-third in the case of medium and small enterprises, to employers employing job seekers of specific categories, for one year.

Moreover, in 1977 the Ministry instituted the provision of vocational training allowance (\$926) to secure their living during their training period and to facilitate widows to undergo training for acquisition of employable skill at a public vocational training center, from 6 months to one year.

I would like to explain on the Women's Workers' Centers

There were 208 centers all over the countries at the end of March, 1988.

The Centers were built by local authorities with financial subsidies from the Ministry of Labour.

The Center provides counselling service and conducts guidance and training. All

Centers have athletic facilities and provide athletic courses including folk dance. In addition, the Center, in collaboration with each Women's and Young Workers' Office organizes home economic courses to help women reconcile their work with family responsibilities as well as to contribute.

I would like to explain on the Day Care Center.

In April 1987, there were 23,000 day care centers, and 2,000,000 children enrolled. From the latter half of the 1960s, there was a remarkable increase in enrollment.

Day care centers are institutions stipulated in the Child Welfare Law, and are set up under the authorization of the prefectural governor (when it is set up by a city, town or village, pre-authorization is required). Since they are closely related to the community, the mayor of the municipality is provided with administrative authority for admission and obliged to provide operational expenses.

The national government sets the guideline for the guardian's fee for day care to be paid to the municipality. The fee is decided in proportion to the income of the family, from full exemption for those who are under public assistance to a full payment for those who have a considerable amount of income. The standard operation cost for a day care is paid for by the national government, 2.5/10 is paid for by the prefecture and 2.5/10 is paid for by the city, town or village.

I would like to explain about the rural women. Because of the changes in the economic structure that began in the period of Japan's high economic growth, the percentage of the population engaged in agriculture has decreased, so that it now accounts for only 10 percent of the total labour force. But the movement of the rural work force to other industries has chiefly involved men, especially young men, leaving most of the operation of family farms to women and the aged. Although mechanization has contributed to a reduction in back-breaking farm work and household chores, resulting in a remarkable improvement in living standards, it has become necessary for women to shoulder such duties as communal activities that were traditionally carried out by male farmers, and the role of women is consequently expanding year by year.

Of the total 4,376,000 farm households in Japan, those which are fully dependent on farming in terms of household income number are 14 percent. In other words, 86 percent of Japan's farm households are part-time farmers (Table 10). In those instances, farming is done mainly by the wife, while her husband works in a non-agricultural job. In the full-time farm household which usually combines rice production with livestock raising or

horticulture, both wife and husband work as the major labor force. Therefore, agricultural work in Japan nowadays is not done exclusively by men, but is rather greatly supported by women.

Thus, women now account for 60 percent of those engaged in farming (Table 12) and so play an important role in agricultural production and other economic activities in the rural community. Nevertheless, customs and practices based upon traditional stereotyped concepts of the roles of men and women still persist. While women's participation in management or in making policy decisions in agriculture is increasing, in percentage terms it is still low. Greater efforts must be made to improve the status of women, to more accurately assess the value of their contributions, and to promote their participation in all local community activities.

I would also like to explain on the agricultural extension services.

In order to improve agricultural production techniques and home-life, Ministry of Agriculture has been endeavoring to conduct the agricultural extension Services.

Extension workers are classified into two categories: those who instruct farmers in agricultural production techniques and farm management methods, and those who instruct them in home-life improvement. The technical aspects are taught to all farmers regardless of sex. However, in reality, most of the farmers who are young and eager to gain instruction and to want to succeed to their fathers' farms are male. The home-life improvement programme intends to help farm households gain higher living standards. In particular, the programme is trying to disseminate knowledge and techniques with relevance to the lives of rural women.

Lastly, I would like to mention on the organization in charge of women's affairs. The Women's Bureau was established in 1947 in the Ministry of Labour, with a local office, which is called women's 2 young workers Office in each prefecture, and since that time has actively promoted measures for the advancement of women, for example, through research, the dissemination of information, such as Women's week and liaison work. Other ministries have also carried out programmes relating to women within the scope of their respective mandates.

In September of 1975, the International Women's Year, the Headquarters for the Planning and Promoting of Policies Relating to Women was established in order to promote and co-ordinate the policies of ministries and agencies. The Headquarters is headed by the Prime Minister and is composed of vice-ministers of all ministries. The Office for Women

's Affairs was established as its secretariat in the Prime Minister's Office, and an Advisory Council, comprising 28 members appointed by the Prime Minister was organized and charged with the responsibility for making recommendation to the Headquarters. The Headquarters has formulated National Plan of Action and each ministry and agency plays a substantial role in implementing the policies set out in the Plan. Of the 28 members of the Council, twenty are women and eight are men. They are from the non-governmental sector and among them are scholars, journalists, as well as representatives of women's organizations, trade unions and employers' associations. The Council works to reflect the views of the non-governmental sector and the public interest in the formulation and implementation of the National Plans.

In the course of the Decade, prefectural governments and major city governments have established similar organs and drafted their own local Plans of Action. There is thus an organizational flow of information and coordination of programmes relating to women.

As for women's groups, the role they play is quite important. Among their significant contributions in this area was the formation by some 50 such national organizations of a liaison body for International Women's Year, and the carrying out since that time of a wide range of activities for the advance of women, developing a variety of programmes of concerted action and operating as a pressure group with respect to government policies.

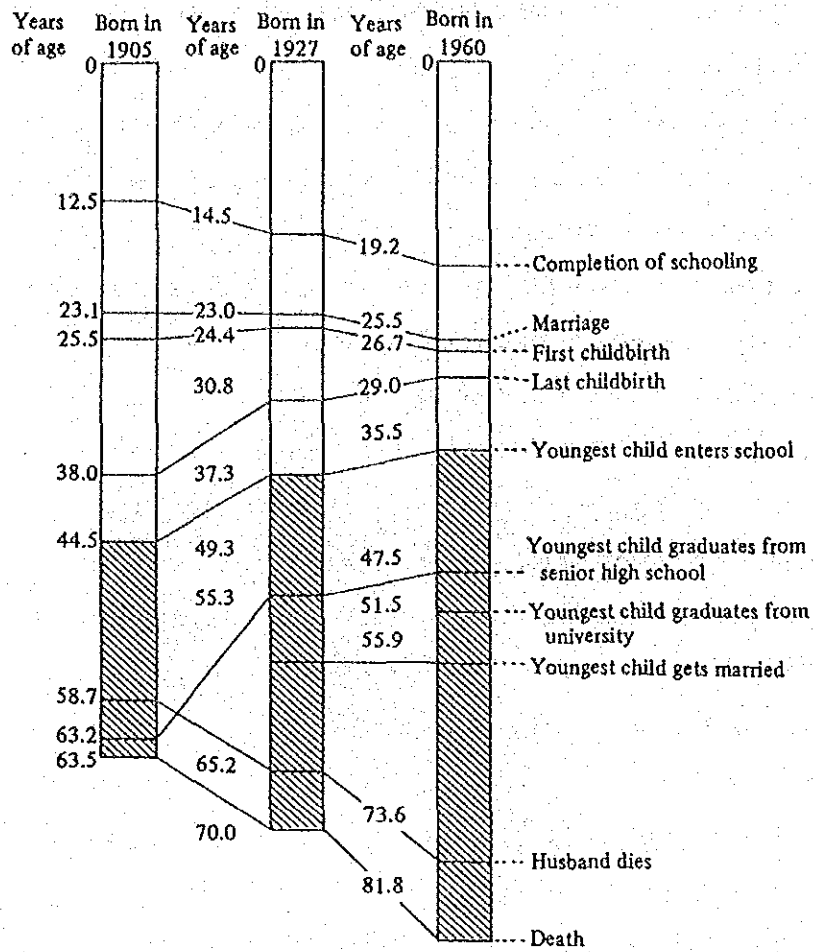
As a result of efforts made over a long period of time and at various levels, Japan has made significant progress toward the equality of the sexes and the advancement of women. But there is still a long way to go to ensure the full equality of men and women as guaranteed by the Japanese Constitution.

My Government is resolved to continue its unflagging efforts to attain the goal.

In conclusion, I am eager to hear any comments you may have, and shall be pleased to answer any questions.

Thank you.

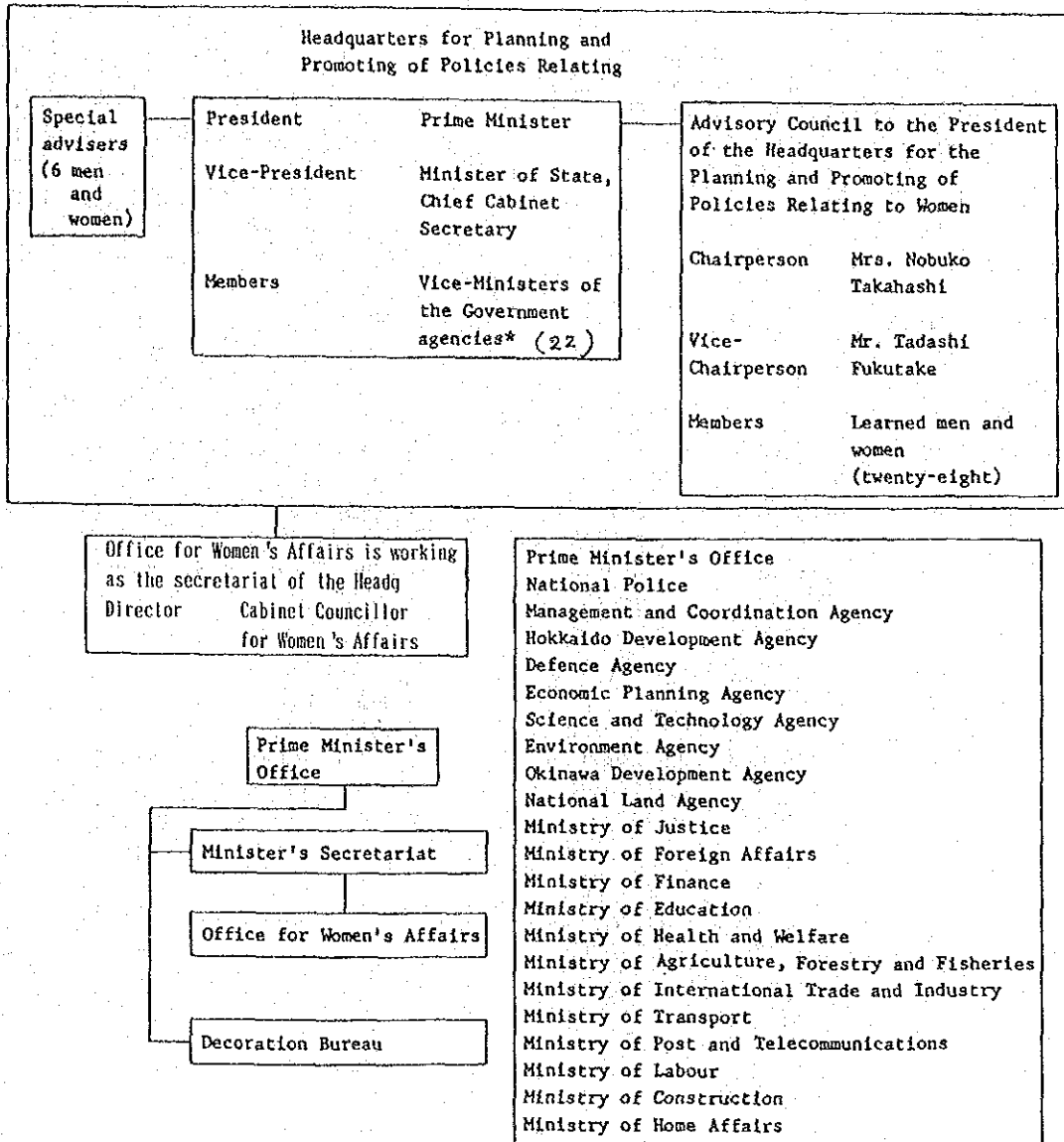
Fig. 1 Models of Life Cycle of Japanese Women



Source: Ministry of Health and Welfare: "Vital Statistics",
 "Simplified Life Span Table" and "Fertility Survey".

Ministry of Education, Science and Culture: "Basic School Survey".

Chart Administrative Organizational Chart for Women's Affairs



Major Statistics

Table 1. Work situation, etc.

		Labor force 10,000 persons	Labor force participa- tion rate (%)	Number of persons at work (10,000 persons) (Distribution ratio %)			Totally unem- plyment ratio	
				Em- ployees	Self- employed	Family workers		
Total	1970	5,153	65.4	5,094 (100.0)	3,306 (64.9)	977 (19.2)	805 (15.8)	1.2
	1975	5,323	63.0	5,223 (100.0)	3,646 (69.8)	939 (18.0)	628 (12.0)	1.9
	1980	5,650	63.3	5,536 (100.0)	3,971 (71.7)	951 (17.2)	603 (10.9)	2.0
	1985	5,963	63.0	5,807 (100.0)	4,313 (74.3)	916 (15.8)	559 (9.6)	2.6
	1986	6,020	62.8	5,853 (100.0)	4,379 (74.8)	912 (15.6)	546 (9.3)	2.8
	1987	6,080	62.6	5,911 (100.0)	4,428 (74.9)	915 (15.5)	549 (9.3)	2.8
Men	1970	3,129	81.8	3,091 (100.0)	2,210 (71.5)	692 (22.4)	186 (6.0)	1.2
	1975	3,336	81.4	3,270 (100.0)	2,479 (75.8)	658 (20.1)	127 (3.9)	2.0
	1980	3,465	79.8	3,394 (100.0)	2,617 (77.1)	658 (19.4)	112 (3.3)	2.0
	1985	3,596	78.1	3,503 (100.0)	2,764 (78.9)	628 (17.9)	99 (2.8)	2.6
	1986	3,626	77.8	3,526 (100.0)	2,795 (79.3)	626 (17.8)	94 (2.7)	2.7
	1987	3,655	77.3	3,551 (100.0)	2,813 (79.2)	631 (17.8)	94 (2.6)	2.8
Women	1970	2,024	49.9	2,003 (100.0)	1,096 (54.7)	285 (14.2)	619 (30.9)	1.1
	1975	1,987	45.7	1,953 (100.0)	1,167 (59.8)	280 (14.3)	501 (25.7)	1.7
	1980	2,185	47.6	2,142 (100.0)	1,354 (63.2)	293 (13.7)	491 (23.0)	2.0
	1985	2,367	48.7	2,304 (100.0)	1,548 (67.2)	288 (12.5)	461 (20.0)	2.7
	1986	2,395	48.6	2,327 (100.0)	1,584 (68.1)	286 (12.3)	452 (19.4)	2.8
	1987	2,429	48.6	2,360 (100.0)	1,615 (68.4)	284 (12.0)	455 (19.3)	2.8

Source: "Labor Force Survey," Statistics Department, Management and Coordination Agency

Note: For 1970, Okinawa Prefecture is not included. (The same shall apply hereinafter.)

Table 2. Change in number of workers by industry and ratio of employees

(Unit: 10,000 persons: %)

		Total	Primary	Secpndary	Tertiary	Employees
			industry	industry	industry	
Total	1960	4,372	1,424	1,276	1,670	2,370
		(100.0)	(32.6)	(29.2)	(38.2)	(54.2)
	1970	5,211	1,009	1,771	2,430	3,306
		(100.0)	(19.4)	(34.0)	(46.5)	(63.4)
Women	1985	5,807	509	1,992	3,283	4,312
		(100.0)	(8.8)	(34.3)	(56.5)	(74.2)
	1987	5,911	489	1,966	3,432	4,429
		(100.0)	(8.3)	(33.3)	(58.1)	(74.9)
Women	1960	1,712	738	345	628	738
		(100.0)	(43.1)	(20.2)	(36.7)	(40.8)
	1970	2,039	534	530	974	1,096
		(100.0)	(26.6)	(26.0)	(47.8)	(54.7)
Women	1985	2,304	244	651	1,400	1,548
		(100.0)	(10.5)	(28.3)	(60.8)	(67.2)
	1987	2,360	233	639	1,479	1,615
		(100.0)	(9.9)	(27.1)	(62.7)	(68.4)

Note: 1) For each year, the upper rows show actual numbers and the lower rows show composition ratios in ().

2) Primary industry: Agriculture, Forestry

Secondary industry: Mining, Construction, Manufacturing

Tertiary industry: Industries other than mentioned above

Source: "Population Cansus" and "Labor Force Survey" by Statistics Bureau of Management and Coordination Agency.

Table 3. Change in marital status, average age, average continuous service years and part-time works

	Ratio of unmarried workers	Rtio of married workers	Average age 2)	Average 2) continuous service years	Part-time workers 2)
	%	%	years	years	10,000 persons
1960	55.2 ¹⁾	32.7	1) 26.3	4.0	57 (8.9 ¹⁾)
1970	48.3	41.4	29.8	4.5	130(12.2)
1985	31.3	59.2	35.4	6.8	333(22.0)
1987	32.2	58.7	35.5 (male 39.0)	7.1 (male 12.4)	355(23.1)

Note: 1) 1962

2) Excluding service industries for 1960 and 1970.

3) Short-time workers working less than 35 hours a week.

4) Ratio of employees.

Source: "Labor Force Survey" by Statistics Bureau of Management and Coordination Agency, and "Basic Survey on Wage Structure" BY Ministry of Labor.

Table 4. Work situation by industry and by occupation

<By industry >

	Total	Agriculture and forestry	Fisheries	Mining	Construction	Manufacturing	Electricity, gas, heat and water supply	Transport and communication	Wholesale and retail trade eating and drinking place	Finance, insurance and real estate	Services	Government
Men (10,000 persons) [Distribution ratio (%)]	1970	401 (13.0)	35 (1.1)	17 (0.5)	341 (11.0)	859 (27.8)	307 (9.9)	547 (17.7)	71 (2.3)	372 (12.0)	136 (4.4)	
	1975	295 (9.0)	35 (1.1)	15 (0.5)	420 (12.8)	871 (26.6)	28 (0.9)	291 (8.9)	94 (2.9)	430 (13.1)	165 (5.0)	
	1980	260 (7.7)	34 (1.0)	10 (0.3)	472 (13.9)	840 (24.7)	26 (0.8)	309 (9.1)	104 (3.1)	494 (14.6)	166 (4.9)	
	1985	233 (6.7)	32 (0.9)	7 (0.2)	454 (13.0)	879 (25.1)	29 (0.8)	299 (8.5)	693 (19.8)	119 (3.4)	578 (16.5)	164 (4.7)
	1986	226 (6.4)	33 (0.9)	7 (0.2)	457 (13.0)	874 (24.8)	28 (0.8)	306 (8.7)	701 (19.9)	121 (3.4)	597 (16.9)	162 (4.6)
Women (10,000 persons) [Distribution ratio (%)]	1970	442 (22.1)	9 (0.4)	3 (0.1)	53 (2.6)	518 (25.9)	45 (2.2)	465 (23.2)	61 (3.0)	379 (18.9)	25 (1.2)	
	1975	323 (16.5)	8 (0.4)	1 (0.1)	59 (3.0)	475 (24.3)	4 (0.2)	40 (2.0)	508 (26.0)	76 (3.9)	31 (1.6)	
	1980	272 (12.7)	11 (0.5)	1 (0.1)	77 (3.6)	527 (24.6)	4 (0.2)	41 (1.9)	576 (26.9)	88 (4.1)	33 (1.5)	
	1985	231 (10.0)	13 (0.6)	1 (0.1)	76 (3.3)	574 (24.9)	4 (0.2)	44 (1.9)	626 (27.1)	97 (4.2)	35 (1.5)	
	1986	224 (9.6)	12 (0.5)	1 (0.0)	77 (3.3)	570 (24.5)	4 (0.2)	47 (2.0)	639 (27.5)	104 (4.5)	35 (1.5)	
Ratio of women (%)	1970	39.3	52.5	20.5	15.0	37.6	12.7	45.9	46.2	50.5	15.5	
	1975	37.4	52.3	18.6	6.3	35.3	12.5	45.1	44.7	49.7	15.8	
	1980	38.7	51.1	24.4	9.1	38.6	13.3	46.2	45.8	50.7	16.6	
	1985	39.7	49.8	28.9	11.1	39.5	12.1	47.4	44.9	50.7	17.6	
	1986	39.8	49.8	26.7	12.5	39.5	12.5	47.7	46.2	50.5	17.8	

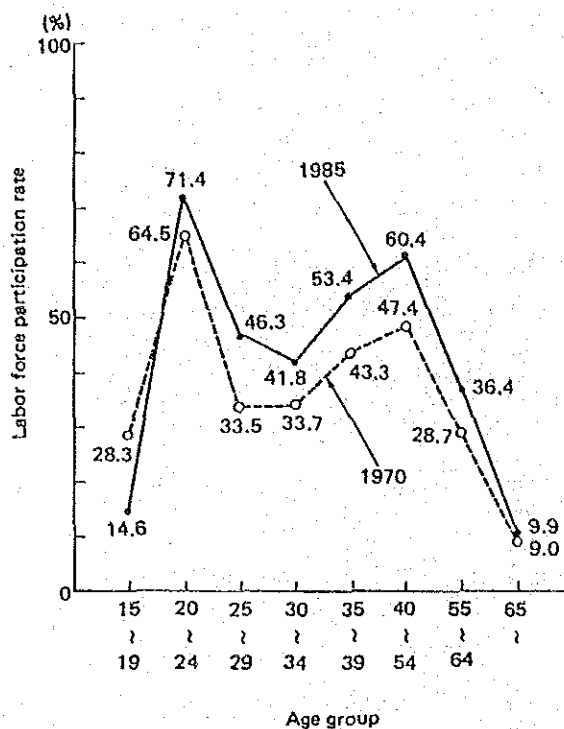
Source: "Labor Force Survey," Statistics Department, Management and Coordination Agency

<By occupation >

	Total	Profes- sional and technical workers	Managers and officials	Clerical and related workers	Sales workers	Agricul- tural, for- estry and fisheries workers	Mining workers	Workers in transport and com- munication occupations	Craftsmen and production process workers	Protective service workers	Service workers	Unclis- sifiable	
Men (10,000 persons) [Distribution ratio (%)]	1970	3,172 (100.0)	217 (6.8)	196 (6.2)	366 (11.5)	361 (11.4)	469 (14.8)	13 (0.4)	210 (6.6)	1,166 (36.8)	64 (2.0)	110 (3.5)	1 (0.0)
	1975	3,338 (100.0)	240 (7.2)	216 (6.5)	435 (13.0)	432 (12.9)	371 (11.1)	8 (0.2)	222 (6.7)	1,208 (36.2)	72 (2.2)	133 (4.0)	2 (0.1)
	1980	3,463 (100.0)	276 (8.0)	249 (7.2)	428 (12.4)	485 (14.0)	319 (9.2)	7 (0.2)	228 (6.6)	1,254 (36.2)	76 (2.2)	137 (4.0)	5 (0.1)
	1985	3,564 (100.0)	354 (9.9)	211 (5.9)	471 (13.2)	510 (14.3)	292 (8.2)	6 (0.2)	225 (6.3)	1,256 (35.2)	77 (2.2)	153 (4.3)	6 (0.2)
Women (10,000 persons) [Distribution ratio (%)]	1970	2,039 (100.0)	126 (6.2)	10 (0.5)	362 (17.8)	264 (12.9)	532 (26.1)	1 (0.0)	23 (1.1)	494 (24.2)	1 (0.0)	227 (11.1)	1 (0.0)
	1975	1,964 (100.0)	162 (8.2)	12 (0.6)	449 (22.9)	273 (13.9)	358 (18.2)	0 (0.0)	18 (0.9)	446 (22.7)	2 (0.1)	240 (12.2)	4 (0.2)
	1980	2,115 (100.0)	212 (10.0)	18 (0.9)	502 (23.7)	314 (14.8)	289 (13.7)	0 (0.0)	14 (0.7)	505 (23.9)	2 (0.1)	254 (12.0)	5 (0.2)
	1985	2,258 (100.0)	256 (11.3)	19 (0.8)	603 (26.7)	301 (13.3)	245 (10.9)	0 (0.0)	13 (0.6)	553 (24.5)	2 (0.1)	261 (11.6)	5 (0.2)
Ratio of women (%)	1970	39.1	36.7	4.9	49.7	42.2	53.1	7.1	9.9	29.8	1.5	67.4	50.0
	1975	37.0	40.3	5.3	50.8	38.7	49.1	0	7.5	27.0	2.7	64.3	66.7
	1980	37.9	43.4	6.7	54.0	39.3	47.5	0	5.8	28.7	2.6	65.0	50.0
	1985	38.8	42.0	8.3	56.1	37.1	45.6	0	5.5	30.6	2.5	63.0	45.5

Source: "Population Census", Statistics Department, Management and Coordination Agency

Fig. 2 Change in labor force participation rate of women by age group in employee households



Note: The figures shown refer to employee households with "less than 10 ares of cultivated land".

Source: "Labor Force survey," Statistics Bureau of the Management and Coordination Agency

Table 5 Change in the number of managerial workers

(Unit: persons, %)

Occupation	1970 (a)	1985 (b)	Change % (b/a × 100)
Total	92,810 (4.6)	189,100 (8.5)	103.7
Government officials	1,060 (1.0)	1,500 (1.4)	41.5
Directors of companies and corporations	79,680 (8.2)	176,200 (12.2)	121.1
Other managers and administrators	12,070 (1.3)	11,400 (1.7)	Δ5.6

Note: The figures in () show the ratio of women to employees.

Source: "Population Census," Statistics Bureau, Management and Coordination Agency.

Table 6. Distribution ratio of employees by educational attainment

(Unit: %)

		Total	Completed elementary education	Completed secondary education	Completed higher education	St u d e n t
Men	1971	100.0	41.0	39.7	18.5	0.8
	1974	100.0	38.1	40.9	20.3	0.7
	1977	100.0	35.7	42.6	21.1	0.6
	1979	100.0	31.1	43.9	24.3	0.7
	1982	100.0	27.6	45.6	25.6	1.4
Women	1971	100.0	43.5	45.5	10.0	1.1
	1974	100.0	41.0	45.2	12.9	0.8
	1977	100.0	37.9	48.0	13.0	1.2
	1979	100.0	34.2	48.0	16.7	1.1
	1982	100.0	30.4	50.5	17.9	1.2

Source: "Employment Status Survey," Statistics Department, Management and Coordination Agency

Note: Elementary education refers to primary school, junior high school or no school education;

secondary education refers to high school; and higher education refers to junior college, college or university.

Table 7. School enrollment ratio

(Unit: %)

	Enrollment ratio into high school			Enrollment ratio into junior college			Enrollment ratio into college and university		
	Total	Ma le	Female	Total	Ma le	Female	Total	Ma le	Female
1970	82.1	81.6	82.7	6.5	2.0	11.2	17.1	27.3	6.5
1975	91.9	91.0	93.0	11.0	2.6	19.9	26.7	40.4	12.5
1980	94.2	93.1	95.4	11.3	2.0	21.0	26.1	39.3	12.3
1985	93.8	92.8	94.9	11.1	2.0	20.8	26.5	38.6	13.7
1987	93.9	92.8	95.0	11.4	1.8	21.5	24.7	35.3	13.6
1988	94.1	92.9	95.3	11.6	1.8	21.8	25.1	35.3	14.4

Source: "Basic Survey on School," Ministry of Education

Note: 1) Enrollment ratio in high school = (new enrollment in high schools (including working students) ÷ (number of junior high school graduates) × 100

2) Enrollment ratio into junior college (university) = [enrollment in regular courses (university departments) of junior colleges (universities)] ÷ (number of junior high school graduates 3 years ago) × 100

Table 8. Number and Capacity of Public Vocational Training Facilities

Public Vocational Training Facilities	No. of Facilities	No. of Persons Trained Annally
Vocational Training Centers (Prefectures)	270	143,932
Advanced Vocational Training Centers (the Employment Promotion Corporation)	44	90,866
Vocational Training Centers (municipalities)	1	400
Vocational Training Collages (職業訓練短期大学校) (the Employment Promotion Corporation)	12	2,540
Skill Development Centers (the Employment Promotion Corporation)	35	104,560
Vocational Training Centers for the Physically Handicapped (the national government and prefectures)	17	2,430
The National Vocational Rehabilitation Center for the Disabled	1	200
Institute of Vocational Training	1	1,200
Total	380	345,748

Note: The organ which established and is operating the facility is shown inside the parentheses.

Table 9. Rate of Farm Households to Number of All Households

(Unit: 1,000)

Year	Total Number of Households (A)	Number of Farm Households (B)	(B) (A)
1965	24,082	5,665	25.5%
1970	28,093	5,402	19.2
1975	32,144	4,953	15.4
1980	35,977	4,661	13.0
1985	38,113	4,376	11.5

Source: Population Census and Agricultural Census

Table 10. Number of Farm Households

(Unit: 1,000)

Year	Total Number of Farm Households	Full-Time Households	Part-Time Farm Households		
			Total	Part-Time Farm Households of 1st Type	Part-Time Farm Households of 2nd Type
1965	5,665(100.0%)	1,219(21.5%)	4,446(78.5%)	2,081(36.7%)	2,365(41.8%)
1970	5,402(100.0)	845(15.6)	4,557(84.4)	1,814(33.6)	2,743(50.8)
1975	4,953(100.0)	616(12.4)	4,337(87.6)	1,259(25.4)	3,078(62.1)
1980	4,661(100.0)	623(13.4)	4,038(86.6)	1,002(21.5)	3,036(65.1)
1985	4,376(100.0)	626(14.3)	3,750(85.7)	775(17.7)	2,975(68.0)

Note: "Full-time farm household" means a farm household whose members are not engaged in work other than agriculture. "Part-time farm household" means a farm household whose members are engaged not only in agriculture but also in other work. Of the part-time farm households, the "farm household of 1st type" means a farm household which agriculture is the main source of income, and the "farm household of 2nd type" means a farm household which work other than agriculture is the main source of income.

Source: Agricultural Census

Table 11. Rate of Farm Households to Number of All Households

	Total Population (A) (Unit: 1,000)	Farm Household Population (B) (Unit: 1,000)	(B) — (A)	Number of Family Members per Farm Household
	1954	98,275	30,083	31.6%
1970	104,665	26,595	25.4	4.9
1975	111,934	23,197	20.7	4.7
1980	117,057	21,366	18.3	4.6
1985	121,047	19,839	16.4	4.5

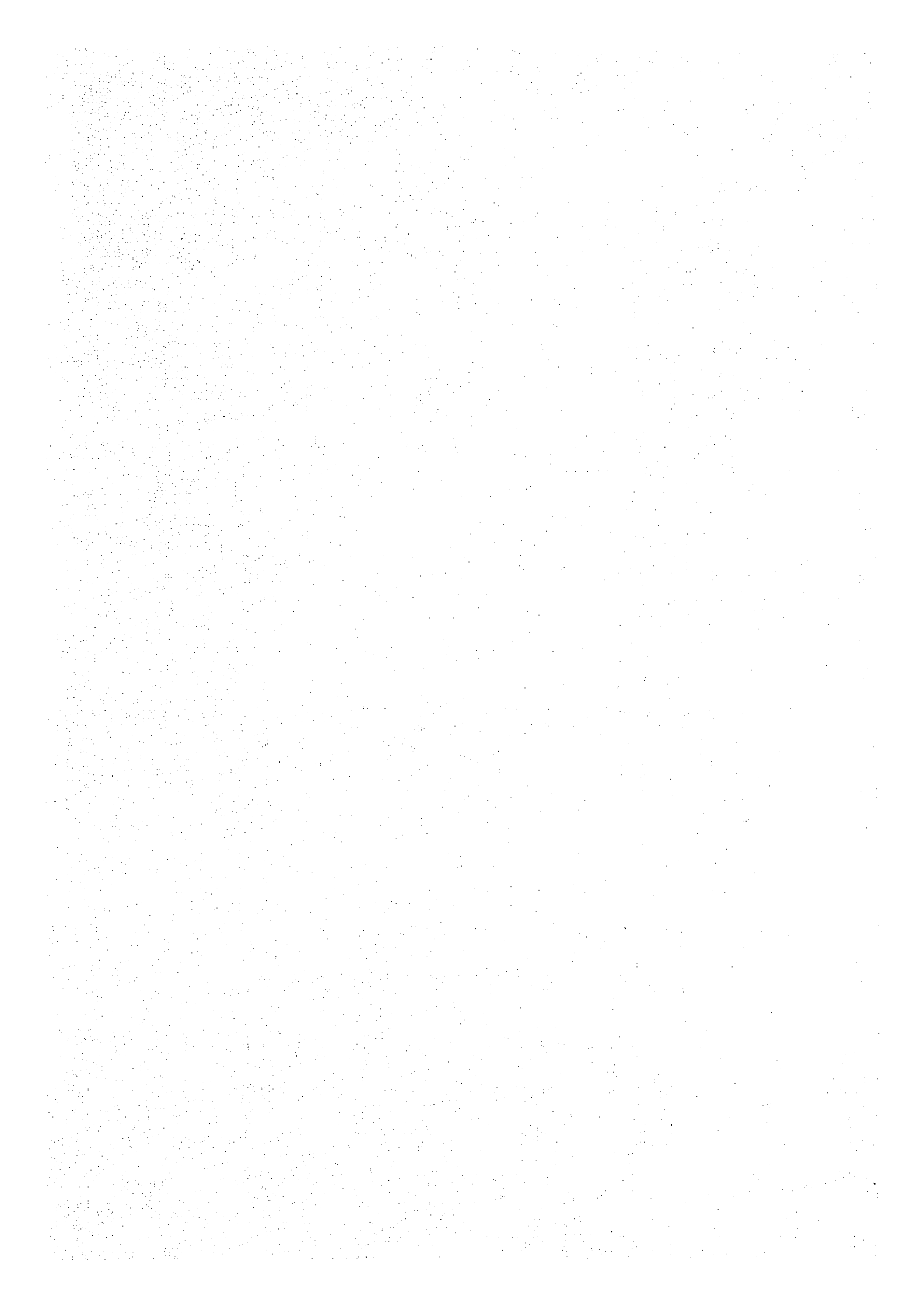
Source: Population Census and Agricultural Census

Table 12. Population Engaged in Agriculture (Number of Family Members Engaged Mainly in Their Family's Farm Work)

(Unit: 1,000)

Year	Population Engaged in Agriculture			Ratio of Principal Person Engaged in Own Farming	
	Total	Male	Females	Male	Female
1965	11,514 (100.0%)	4,565 (39.7%)	6,949 (60.3%)	46.9%	53.1%
1970	10,352 (100.0)	4,015 (38.8)	6,337 (61.2)	45.7	54.3
1975	7,907 (100.0)	2,975 (37.6)	4,932 (62.4)	47.0	53.0
1980	6,973 (100.0)	2,674 (38.3)	4,300 (61.7)	49.3	50.7
1985	6,363 (100.0)	2,478 (39.0)	3,885 (61.0)	50.6	49.4

Source: Population Census and Agricultural Census



JICA