

# CLAIR REPORT No. 378

## オーストラリアにおけるジェンダー・ギャップ政策

Clair Report No. 378( Feb 8, 2013)  
(財)自治体国際化協会 シドニー事務所



財団法人自治体国際化協会

## 「CLAIR REPORT」の発刊について

当協会では、調査事業の一環として、海外各地域の地方行財政事情、開発事例等、様々な領域にわたる海外の情報を分野別にまとめた調査誌「CLAIR REPORT」シリーズを刊行しております。

このシリーズは、地方自治行政の参考に資するため、関係の方々に地方行財政に係わる様々な海外の情報を紹介することを目的としております。

内容につきましては、今後とも一層の改善を重ねてまいりたいと存じますので、ご指摘・ご教示を賜れば幸いに存じます。

本誌からの無断転載はご遠慮ください。

問い合わせ先

〒102-0083 東京都千代田区麴町 1-7 相互半蔵門ビル

(財)自治体国際化協会 総務部 企画調査課

TEL: 03-5213-1722

FAX: 03-5213-1741

E-Mail: [webmaster@clair.or.jp](mailto:webmaster@clair.or.jp)

はじめに

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれており、男女共同参画社会の実現に向けた様々な取組みが着実に進められている。平成 11 年には男女共同参画社会基本法が施行され、性別に関係なく、その人の意欲に応じて、どのような分野でも活躍できる社会を構築していくため、各方面において精力的に施策が実施されている。

しかしながら、例えば、世界経済フォーラムが平成 22 年 10 月に発表した「The Global Gender Gap Report 2010」では、各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数（GGI）に関して、我が国は 134 カ国中 94 位となっており、依然として諸外国に比べて、特に、政治及び経済分野における女性の進出が遅れており、それらの解消に向け取り組むべき課題も多いと言われている。

男女が互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は緊要な課題であり、なお一層の努力が必要とされる。

オーストラリアの連邦・州・地方自治体の各行政機関においては、ジェンダー・ギャップの解消や男女共同参画社会の形成に向け、長年にわたって真摯な取組みを行ってきている。ここで紹介するオーストラリアの取組み等が、日本の地方自治体における男女共同参画社会の実現に向けた施策を展開していく上での一助となれば幸いである。

（財）自治体国際化協会 シドニー事務所長

（注）本文中では州の名称を以下のとおり省略している。

NSW：ニュー・サウス・ウェールズ州	VIC：ビクトリア州
QLD：クイーンズランド州	SA：南オーストラリア州
WA：西オーストラリア州	TAS：タスマニア州
NT：北部準州	ACT：首都特別地域

## 概要

### 第1章 歴史的背景

オーストラリアにおいて、ジェンダー・ギャップ政策の根本となった男女平等の思想や運動がどのように生まれ、どのように発展していったのかを時間の流れに沿ってまとめた。

オーストラリア社会の文化及び経済発展において、女性は重要な役割を担ってきた一方で、他の国同様に制度・社会的な壁にぶつかり、機会均等を獲得する必要があった。

### 第2章 ジェンダー・ギャップの解消及び男女共同参画を推進する取組み

ジェンダー・ギャップの解消や男女共同参画の推進に向けたオーストラリアの連邦政府及び州政府における取組み等を説明する。

### 第3章 ジェンダー・ギャップの現状

統計資料を用いながら、議員数や就業者数に占める女性の割合、賃金等の収入格差、さらには女性幹部職員の占める割合等、オーストラリアにおけるジェンダー・ギャップの実情を説明する。

### 第4章 現職女性市長・女性幹部職員へのインタビュー

NSW 政府及び3つの地方自治体を訪問し、第一線で活躍する女性にインタビューを行い、ジェンダー・ギャップに関する考えなどを伺った。

## 目次

第1章 歴史的背景	1
第1節 20世紀前半まで ~入植と女囚~	1
第2節 女性参政権運動	2
第3節 労働党と女性運動	3
第2章 ジェンダー・ギャップの解消及び男女共同参画を推進する取組み	7
第1節 政府の役割分担	7
第2節 連邦政府の取組み	7
第3節 州政府の取組み	13
第3章 ジェンダー・ギャップの現状	16
第1節 就業者数	16
第2節 パートタイム労働、管理的従業者と賃金格差	17
第3節 議員数	20
第4節 育児・家事分担	21
第4章 現職女性市長・女性幹部職員へのインタビュー	24
第1節 マンリー（市長、ジーン・ヘイ氏）	24
第2節 キャンベルタウン（コミュニティ・サービス、リンディ・デイズ氏）	25
第3節 ハーストビル（広報・行事マネージャー、タニヤ・アブラハム氏）	27

第4節	NSW 政府（産業投資局ハンター & セントラルコースト計画推進課長 ビッキー・ブラウン氏）	29
第5節	インタビューを終えて	30
参考文献		31

## 第1章 歴史的背景

20世紀になり、男女平等の思想や運動が欧米各国で広まっていくなか、オーストラリアはニュージーランドに次いで、世界に先駆けて女性参政権を獲得した。とはいえ、参政権獲得後の女性の社会進出が必ずしも順調だったわけではない。その背景には何があったのだろうか。本章第1節では英国からの入植時代、第2節では参政権獲得前後の女性の置かれていた立場について紹介する。

1970年代半ばになり、オーストラリアは白豪主義国家から多文化主義国家へと政策を転換し、労働・社会運動が活発となる。社会全体の価値観が変わっていくなかで「機会均等(equal opportunity)」が様々な場面で重要視されていく。第3節では、20世紀後半になり、女性の社会進出が急速に広まっていったことについて言及する。

### 第1節 20世紀前半まで ~入植と女囚~

囚人の流刑地としてNSWを領有するために1787年5月にイギリスを出発した第一船団(The First Fleet)は、190人の女囚を含む750人の囚人をのせていたといわれている。女囚の多くは、後に軍人あるいは一般市民の家事奉公人として、また1792年以降に来豪した自由移民の住み込みの家事奉公人となった。一方で、女囚を収容する建物が圧倒的に乏しかったことから、夜の避難所を求めるために売春をする女性が多かったと報告されている<sup>1</sup>。

1804年、シドニー郊外パラマタにあった男子刑務所の上に女性用の部屋が設けられた。女囚は、囚人のための縄や衣服作り、毛糸紡績、洗濯といった仕事をし、寝泊まりする場所を与えられたが、60人用の部屋に女子と子どもをあわせて200人を下ることはなく、女囚の状況を改善するには程遠かった<sup>2</sup>。

入植当初のオーストラリアは、「管理する支配者」と「鎖でつながれた被支配者」が、始終隣り合わせに暮らす不健全な社会であった。「男囚」の劣等意識、不当な扱いを受けることへの社会や管理者に対する恨み、怒り、妬みは最下層の「女囚」へと向けられた。同時に、エリート集団が抱く、最下層に対する軽蔑などのネガティブな感情もまた、最終的に「女囚」へと吐きだされたのである。また、男性が「女囚」を見る目は、連鎖反動的にそのままほかの女性を見る目にもつながった。「女囚」の存在がそうではない女性の地位もまた引きずり下ろしたのである<sup>3</sup>。

英国の開拓先として、アメリカとオーストラリアは様々な場面で比較されることが多い。フロンティア時期における女性の地位についても同様で、アメリカ人の典型的な入植は、家族とともに、家族という形態のもとに行われたが、オーストラリア人は、そのような形態が行われなかったことに差異がある<sup>4</sup>とされている。日本でもベストセラー

<sup>1</sup> 「オーストラリアの女性哀史」(勁草書房) p131、連邦政府外務省ホームページ

<sup>2</sup> 「女で読み解くオーストラリア」(明石書店) p23

<sup>3</sup> 「女で読み解くオーストラリア」(明石書店) p33

<sup>4</sup> 「オーストラリアの女性哀史」(勁草書房) p189

となった「大草原の家」シリーズ<sup>5</sup>にもみられるように、アメリカは、家族での開拓農業移民を受け入れたのに対し、オーストラリアの開拓地で生まれたのは、「マイトシップ (Mateship)」<sup>6</sup>と呼ばれる「男」と「男」の絆であった<sup>7</sup>。

1820年代後半からイギリスは社会改革の時代に入る。多くの改革運動が中産階級を主体とする勢力によって推進され、それは植民地政策にも及んだ。エドワード・ギボン・ウェークフィールドといった理論家によって、植民地を組織的にすべきとの植民地改革運動が展開された。ウェークフィールドの行った運動の貢献のひとつに、囚人にかわってオーストラリアへと渡った自由移民における男女数の均衡を要求したことがある。19世紀前半になってもなお売春婦として生計をたてている女囚が、植民地社会を墮落させている原因だという意識が中産階級の間にも流布しており、健全な女性の不足が植民地の道徳的退廃を招いているという主張を強めた<sup>8</sup>。

1840年、イギリス政府は、NSWへの流刑制度を廃止する<sup>9</sup>。これに追随し、オーストラリアの他州においても囚人移送は廃止されていくが、東部植民地の流刑の時代はNSWの流刑制度廃止をもって、事実上終焉を迎える<sup>10</sup>。

## 第2節 女性参政権運動

19世紀後半、入植当初から流刑制度廃止前の混沌とした時代が落ち着き、オーストラリア社会全体が安定していくなかで女性の雇用が増えたが、半数以上の女性の仕事は家庭奉公人としての仕事であり、賃金は低かった<sup>11</sup>。女性は自らの地位向上にむけ、大学への進学、参政権、被選挙権といった社会的・政治的改善を求めて運動をするようになる。1881年までには、アデレード大学、メルボルン大学、シドニー大学の三校で女性の入学が認められた。

オーストラリアの女性参政権は世界においても早い時期に獲得されている。1895年にSAを皮切りに1908年には全ての州政府において女性の参政権が認められた。連邦政府では1902年に女性の参政権が認められている。ところが、女性が実際に立候補するのは第二次世界大戦後となり、そして、連邦政府に女性議員が誕生するのは、参政権獲得後から40年後のことだった。

<sup>5</sup> アメリカの西部開拓時代を生きた女性ローラ・インガルス・ワイルダー (Laura Ingalls Wilder 1867-1957) が自身の実体験をもとに子ども向けに書いた小説。全9巻にわたる物語は1870年代から80年代の西部開拓時代を背景としている。

<sup>6</sup> 入植時の過酷な環境の中に生まれた相互扶助の精神。オーストラリアでは、"mate"(オーストラリアでは"マイト"と発音)は「友人」以上の意味を持つ。(連邦政府ホームページ参照 <http://australia.gov.au/about-australia/australian-story/mateship-diggers-and-wartime>)

<sup>7</sup> 「女で読み解くオーストラリア」(明石書店) p36

<sup>8</sup> 「オセアニア史」(山川出版) p102

<sup>9</sup> イギリス政府は植民地アメリカの独立を許した苦い経験から、成熟しつつある社会を従来とおなじ規範でつなぎ留めることの難しさを悟っていた。その結果、問題がこじれる前にNSWへの流刑中止を決定。その後NSWから分離独立する植民地は、イギリス本国と個別に話しあうよう決めた。('オーストラリア物語」『平凡社』 p76)

<sup>10</sup> オーストラリアへの囚人移送は、1840年にNSW、1852年にVICとQLD、1853年にTASにて終焉をむかえた。南オーストラリア植民地だけは、入植当初から「囚人」を入れていなかった。

<sup>11</sup> "about Australia / women - towards equality"(Australian Government Department of Foreign Affairs and Trade) 2008 p4



選挙権が認められたのは、女性の社会進出が認められたのではなく、人口の少なさにあったともいわれている。つまり、「政治家らは数少ない成人男子の票だけでは、選挙戦略も手詰まりになるので、女性票の追加を歓迎した」という見方<sup>12</sup>もあることから、女性参政権の承認が女性の地位向上の兆しではなかったともいえる。あくまでも、女性が家庭を守り、男性が社会で活躍するという性別分業が成り立っているうえでの、女性参政権であった。

第一次世界大戦中、2000人以上のオーストラリアの女性が従軍看護婦として海外へと派遣された。オーストラリアに残った女性は、家族農場や工場、店員補助、あるいは看護婦や教師として社会を支えることとなり、女性の雇用率は24%から37%まで上昇したものの、賃金は男性の54%しか支払われなかった<sup>13</sup>。

1939年に第二次世界大戦が開戦すると多くの男性が出兵したことにより、女性の雇用の機会が再び増加。戦時中、女性の労働力は約5割増加した<sup>14</sup>。これに対し、女性労働力がこれ以上搾取されないようにという女性団体からの圧力があり、労働党政権であったオーストラリア連邦政府は、1941年に女性雇用委員会(Women's Employment Board)を設置した<sup>15</sup>。女性雇用委員会は、男性賃金に対して最低75%を取得することを目指すと確約したが、終戦と同時に男性が戦場から戻ってくると、女性は再び家庭に戻っていった。

女性の雇用率が40%を超えたのは、1960年代に入ってからである。また、1966年になるまで、連邦政府に勤務する女性は規則上、結婚と同時に仕事を辞めなければならなかった。

### 第3節 労働党と女性運動

1970年代から1980年代にかけて、特に女性における社会的地位が大きく変わっていくこととなった。1970年代半ばになり、オーストラリアは白豪主義国家から多文化主義国家へと政策転換する。社会全体の価値観が変わっていくなかで「機会均等(equal opportunity)」が様々な場面で重要視され、世界の資本主義社会で生き残っていくため、民族・人種・男女を問わず優秀な人材を活用し経済的にも強い国家を形成するという方針になっていった。

オーストラリアにおける女性の社会進出において、重要となってくるのが「同一労働同一賃金」の概念である。当時、最低賃金の適用対象は男性労働者のみであった。最低賃金の設定は、男性労働者が家族を養うのに必要な賃金額で設定されており、女性には扶養すべき家族が念頭におかれていなかった。つまり、女性労働者には、その女性を保護する夫あるいは父親がいることを前提に賃金設定されていたのである。同一労働に対しても、女性と男性の賃金格差は大きかった。

<sup>12</sup> 「オーストラリアを知るための58章」(明石書店) p24

<sup>13</sup> “about Australia / women – towards equality”(Australian Government Department of Foreign Affairs and Trade) 2008 p4

<sup>14</sup> 「オセアニア史」 p153

<sup>15</sup> “Worth Her Salt. Women at Work in Australia” Lynn Beaton 1982

1969年にオーストラリア労働組合評議会は仲裁・調停委員会（Commonwealth Conciliation and Arbitration Commission）に対し、同一賃金支持を正式に表明した。その結果、「同一労働同一賃金」の原則が、男性が大多数を占める職業で働き、男性と全く同じ仕事をする非常に少ない女性に適用された。1972年には、女性が大多数を占める産業で働く女性労働者にも拡大適用されたが、仲裁・調停委員会は「男性の賃金は扶養家族について考慮されており、女性については適用されない」という立場をとり続けていた<sup>16</sup>。

1974年、仲裁・調停委員会は最低賃金の適用対象を男性労働者から成人労働者に替えることで、長い間女性の低賃金を正当化するために用いられていた「家族賃金」を廃止した<sup>17</sup>。現在、オーストラリアにおける男女の賃金格差は各国と比較しても少なく、男性労働者の86.4%となっている<sup>18</sup>。

1983年、ボブ・ホーク率いる労働党は、女性の地位向上を選挙キャンペーンの柱に据え、女性層の圧倒的な支持を得て保守連合を破り大勝利を収めた。ホーク政権は発足後、1984年性差別禁止法（Sex Discrimination Act 1984）、1986年アファーマティブ・アクション（女性の雇用機会均等）法（Affirmative Action [Equal Employment Opportunity for Women] Act 1986）を相次いで誕生させ、オーストラリアにおける女性の社会進出への大きな幕開けとなった。

---

<sup>16</sup> オーストラリア連邦政府家族・住宅・地域サービス・先住民問題省ホームページ “Women in Australian Society – Milestones” より

<sup>17</sup> 「労働運動と新しい社会運動」p5（大原社会問題研究所雑誌 No584、2007.7）

<sup>18</sup> 第3章2節 賃金格差参照

表 1 女性の社会進出に関する主な動き

年	主な出来事
1895	SA で女性参政権が認められる。
1897	オーストラリアで初の女性議員候補として、キャサリン・スペンス (Catherine Spence) 氏が SA 代表として連邦議会に立候補する。しかし、当選しても議員となることはできないとされた。
1899	WA で女性参政権が認められる。
1902	連邦政府において女性参政権 (州によりアボリジニ女性は除外) が認められる。 NSW で女性参政権が認められる。
1903	TAS で女性参政権が認められる。
1905	QLD で女性参政権が認められる。
1908	VIC で女性参政権が認められる。
1911	NT と ACT で女性参政権が認められる。
1921	WA で女性議員が誕生。エディス・コーワン (Edith Cowan) 氏。
1943	連邦政府にて女性議員が 2 名誕生。イニド・リオズ (Enid Lyons) 氏、ドロシー・タグネイ (Dorothy Tangney) 氏。
1962	連邦政府においてアボリジニ女性の参政権が認められる。
1963	教育省 (Department of Education) に女性局 (Commonwealth Women's Bureau) が設立される。
1966	オーストラリア初の女性大臣として、アナベル・ランキン (Annabelle Rankin) 住宅大臣 (Minister for Housing) が就任。
1969	仲裁・調停委員会 (Commonwealth Conciliation and Arbitration Commission) が「同一労働同一賃金 (Equal pay for equal value)」を裁定。
1973	女性問題についての首相の相談役として、エリザベス・リード (Elizabeth Reid) 氏が指名される。
1983	国連女性差別撤廃条約に批准する。
1984	連邦政府性差別法 (Federal Sex Discrimination Act) が可決。
1986	1986 年アファーマティブ・アクション法 (the Affirmative Action [Equal Employment Opportunity for Women] Act 1986) が制定される。
1988	女性の社会進出のために出された国連ナイロビ先進戦略に基づいて、女性のための国家計画が連邦政府首相によって公表される。
1989	ローズマリー・フォレットが ACT 初の女性首相となる。
1992	オーストラリア法改定委員会委員長でもあったエリザベス・エバット判事がオーストラリア初の国連人権委員会の委員として選ばれる。
1999	1986 年アファーマティブ・アクション法 (Affirmative Action Act 1986) が見直され、1999 年女性への雇用機会均等法 (Equal Opportunity for Women in the Workplace Act) となる。
2002	オーストラリア労働党 (Australian Labor Party) の副代表にジェニー・マックリン (Jenny

	Macklin) 氏が選出される。オーストラリアの2大政党において、このような地位に女性が初めて選出される。
2007	ジュリア・ギラード ( Julia Gillard ) 氏が女性初の副首相となる。
2010	ジュリア・ギラード氏が女性初の首相となる。

( 出典 : “about Australia / women – towards equality” Australian Government Department of Foreign Affairs and Trade , Australian Electoral Commission ホームページより作成 )

## 第2章 ジェンダー・ギャップの解消及び男女共同参画を推進する取組み

### 第1節 政府の役割分担

オーストラリアの政府構造は、連邦政府、6つの州・2つの特別地域、地方自治体からなる3層構造である。

ジェンダー・ギャップ政策への取組みについては、連邦政府が包括的な法整備及び政策を担当し、6つの州・2つの特別地域、地方自治体においては、ジェンダー・ギャップ解消に向けたそれぞれ具体的な取組みがなされている。その政策と取組方法は多岐にわたり、社会全体のジェンダー・ギャップ政策を図りつつ、職員・議員間のジェンダー・ギャップの解消にも力を入れている。

### 第2節 連邦政府の取組み

オーストラリアの連邦政府は、ジェンダー課題に対して「複線」(dual track)手法、すなわち、「主流の」(mainstream – 特に女性のみを対象としているわけではない)施策と「対象を絞った」(targeted – 女性の特定の課題に対応する)施策の双方を強調する手法を採用している<sup>19</sup>。

#### 1 法的措置

オーストラリアでは差別からの自由(freedom from discrimination)は基本的人権の一つとして解釈されてきたが、憲法には男女平等条項は記されていない。しかし、国際連合が1979年に採択した女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約、女子差別撤廃条約(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women)を1983年に批准したことにより、女子差別の撤廃は裁判所が国内法を解釈する際に考慮すべき国際法上の義務となった<sup>20</sup>。以下、ジェンダー・ギャップの解消を目的として制定された主だった法律の概要を紹介する。

#### (1) 1984年性差別禁止法(Sex Discrimination Act 1984)

性差別禁止に関する法令は1975年にSAで施行されたのを皮切りに、いくつかの州で先行していたが、連邦政府では、1984年3月に連邦議会を通過し、同年8月1日から施行された。

#### ア 目的・概要

雇用や教育をはじめとする社会生活のなかで、セクシャルハラスメントをはじめ、性別や既婚・妊娠の有無、子どもの養育、家族の介護など家族内の責任の有無による差別を違法とし、差別をなくすことで均等を達成しようとするものである。

<sup>19</sup> 「男女共同参画影響調査研究会 海外調査報告書」(総理府男女共同参画室 平成12年12月) p35

<sup>20</sup> 同上 p32

1984年に施行後、数次改正された結果、雇用における性差別の禁止だけではなく、教育をはじめ、施設利用、財・便宜・サービスの提供、土地の処分、クラブ（30人以上の民間団体）の活動、連邦法及び施策の執行といった分野においても、性別によって差別をしてはならないとされている。また、雇用については、常勤、臨時、パートタイムを問わず全員に適用される。

#### イ 性差別監査官（Sex Discrimination Commissioner）の設置

同法では、連邦総督（Governor-General）に指名された監査官の設置が謳われている。監査官は、オーストラリア人権委員会（Australia Human Rights Commission）内に設置され、最長任命期間は7年。性差別監査官の指揮の下、オーストラリア人権委員会では、啓発プログラムや実態調査をし、性差別削減のためのガイドラインを打ち出している。性差別監査官は、性差別に関する法整備や政策についても監視、助言をする立場となっている。

#### ウ 違法行為に対する申し立て

性差別あるいはセクシャルハラスメントを受けたと感じた場合、性差別監査官に直接申し立てができるようになっている。郵送、Eメール、オンラインの手段があるが、書面による申し立てが必須事項となっている。申し立て後、オーストラリア人権委員会は、被申立人の意見の確認または調査を行い、調停を行う。調停で、和解が得られなかった場合は、オーストラリア連邦裁判所にもちこまれることとなる。

#### 《申し立て事例》

ケリーさんの職場では、ケリーさんの出産休暇中に管理職再編成が行われました。出産休暇明けに職場へ復帰した際、休暇前に就いていた職に常勤職員が割り当てられるようになっていました。ケリーさんは、他の役職を提示されましたが、業務内容は以前のものとは全く異なり、彼女のもともとの業務内容としていた管理責任を含むものではありませんでした。これに対し、ケリーさんは、これは性・妊娠差別であり、事実上の解雇であると訴えました。

雇用者側がケリーさんに補償金及び解雇手当を支払うことで、和解が成立しました。

出典：オーストラリア人権委員会ホームページ内「自分の権利を知る（know your rights）」より  
[http://www.humanrights.gov.au/sex\\_discrimination/publication/guide/index.html](http://www.humanrights.gov.au/sex_discrimination/publication/guide/index.html)

- ( 2 ) 1986 年アファーマティブ・アクション ( 女性の雇用機会均等 ) 法 ( Affirmative Action 『Equal Employment Opportunity for Women』 Act 1986) 及び 1999 年女性のための雇用機会均等法 ( Equal Opportunity for Women in the Workplace Act 1999 )

アファーマティブ・アクション法が 1986 年に制定されて以降、数次にわたる改正がされた後、1999 年に大幅に見直され、名称が「女性のための雇用機会均等法 ( Equal Opportunity for Women in the Workplace Act 1999 )」と改正され、2000 年 1 月 1 日より施行された。

オーストラリアにおけるアファーマティブ・アクション法は、女性に対しての雇用機会均等法であり、職場環境の改善や女性の雇用促進については、組織が計画的に取り組んでいかなければならないとしている。また、同法は、単独で効力を有するものではなく、他の雇用法等と相互に作用しあう<sup>21</sup>。

#### ア 目的

前述の性差別禁止法が、性差別が起きた時に法的救済手段を探り是正するという事後救済手段であったのに対し、アファーマティブ・アクション法の目的は、女性が限られた職種に集中しているという構造的な男女格差を打破し、労働界のあらゆる分野、あらゆるレベルにおいて、男女が均等に参加する社会を実現しようとするものである。機会均等を実現し、未来の差別を防止することを目的としている。

#### イ 概要

アファーマティブ・アクション法では、100 人以上の被雇用者がいる企業・団体が組織的にアファーマティブ・アクション計画の作成及び実施の措置をとることを求めている。

1986 年のアファーマティブ・アクション法では、計画の作成・実施について詳細が指定されており、1) 効率よく運用するためにも、管理職が同法について理解をした上で、プログラムを計画作成すること、2) 責任の所在をはっきりとし、プログラムを実施運用すること、3) 計画の構築については、各組織内の各労働組合と協議をすること、4) 被雇用者、特に女性被雇用者と協議をすること、5) 男女の雇用者数や職種・役職等の関連情報や統計について、収集と記録をとること、6) 組織内の雇用に関する政策や事例などを省みる際、女性差別がされていないか、男女平等であるかを念頭に置き、検討をすること、7) 目標を掲げ、プログラム計画の実績見込みを図ること、8) 監査・評価をし、プログラムの達成度を算定することが定められている。

---

<sup>21</sup> “Affirmative Action or Managing Diversity – what is the future of Equal Opportunity Policies in Organization?” Glenda Strachan, John Burgress and Anne Sullivan, Faculty of Business and Law, The University of Newcastle, NSW p2

## ウ 1999年女性のための雇用機会均等法における改正概要

設置理由等の大筋はそのまま継続したものの、具体的な推進方法の見直し及び目的の追記がなされた。

それまで、プログラムの運用について詳細が決められていたが、1999年女性のための雇用機会均等法では緩和され、報告の簡素化、職場研修や報告内容の変更、そして効果のある完成度の高いプログラムがある組織は報告が免責された。

さらに、同法設置目的に「女性の雇用促進は、女性自身の実力が伴うということに基づくこと」「直接差別、間接差別の排除及び雇用関係における女性の雇用機会均等についての政策を促進すること」「女性の機会均等について、雇用者・被雇用者間の協議を推進すること」といった概念が追記された。

## エ 女性のための雇用機会均等機関 (Equal Opportunity for Women in the Workplace Agency)

1986年時点で、設置が謳われていた「アファーマティブ・アクション機関 (Affirmative Action Agency)」は、現在は家族・住宅・地域サービス・先住民問題省 (Department of Families, Housing, Community Services and Indigenous Affairs) 内に「女性のための雇用機会均等機関 (Equal Opportunity for Women in the Workplace Agency, 以下 EOWA)」という名称で、設置されている。

EOWA は、女性のための雇用機会均等法の指揮・監督を主目的として設置されており、報告を提出する各組織の窓口として、情報提供、相談、教育等を行なっている。また、アファーマティブ・アクションの進捗状況について年次報告を作成し、女性の社会的地位大臣 (The Minister for the Status of Women) へ報告するという重要な役割もある。

### 《アファーマティブ・アクション》

積極的改善措置については、「アファーマティブ・アクション」や「ポジティブ・アクション」という用語が使われているが、「アファーマティブ・アクション」は主にアメリカ、カナダ、オーストラリア等で、「ポジティブ・アクション」は主にヨーロッパで用いられて、基本的には同じであるとされている。

日本でも、1999年に制定された「男女共同参画社会基本法」の中で、「積極的改善措置」という用語で規定され (英訳では positive action と表記)、男女共同参画社会形成のための必要な政策とされている。

出典：株式会社ジアース教育新社発行「文部科学教育通信 No.213」p18、東京大学共同参画オフィス特任教授 都河明子「ポジティブ・アクションの必要性」



## 2 女性事務局 ( Office for Women )

連邦政府では、1973年に担当機関が設置されて以降、女性政策に関する全般的な状況把握と推進を図っている。

首相の女性問題顧問 ( Women's Advisor ) が 1973年に置かれ、1974年には首相・内閣府 ( Department of Prime Minister and Cabinet ) に女性問題課 ( Women's Affairs Section ) が設置され、女性問題顧問を補佐することとされた。翌年に同課は部 ( Branch ) となり、女性問題部を統括する次官補が任命され、首相の女性問題顧問職は廃止された。以後、若干の変遷を経て、女性政策に関する中心的な担当機関として、家族・住宅・地域サービス・先住民問題省に女性事務局 ( Office for Women ) が設置されている。また、女性の社会的地位大臣 ( The Minister for the Status of Women ) が閣外大臣として任命されており、他の大臣と連携し、政策や事業展開の際には、女性問題や男女平等について考慮するよう図られている。

主な役割は、首相及び担当大臣に対する政策助言のための調査・研究機能、政策の企画から実施にいたる連邦政府省庁間及び連邦・州政府間の調整機能及び政策監視機能とされている。また、関係団体との協議、特に全国の女性組織やコミュニティの女性との協議も大きな仕事のひとつである。

## 3 政策

1973年に女性の地位向上・雇用機会均等についての担当機関が連邦政府に設置されて以降、法的な整備に併せて、各種政策に取り組んでいる。その中でも、現在行われている主な取組みを紹介する。

### ( 1 ) アポイントウィメン制度 ( Appoint Women )

優秀な人材が履歴書を提出し、登録することにより、連邦政府内関連機関及び部局で、ポストの空きが生じた時に、マッチングするシステム。連邦政府女性事務局によって管理・運営されている。

女性であれば登録は可能だが、登録したからと言って必ずしも職を得ることができるというものではない。登録前の自己チェックリストには、コミュニティや政府関連機関あるいは役職としての経験が問われている。

### ( 2 ) ジェンダー専門委員会 ( Australian Government Panel of Gender Experts )

連邦政府女性事務局によって運営されており、連邦政府各部局及び関連機関が、各種政策や事業、調査研究等において、ジェンダーに関する専門知識やアドバイスが必要になった時に利用するシステム。同専門委員会は、2011年1月に開始され2013年12月31日まで運営されることとなっている。

個人・組織からなるジェンダー専門委員会の名簿は公開されている。また、依頼項目は、調査研究・評価査定・政策アドバイス・啓発資料等の作成・研修、と5項目に

分類され、どの専門員がどのような項目を受付けることができるかというのが公開されている。

### (3) 男女平等計画 (Gender Equality Blueprint 2010)

性差別禁止法内に謳われている性差別監査官の指揮のもと、2010年に打ちだされた男女共同参画社会に向けてのガイドラインとなる政策。同政策では、重要となる下記5項目について優先的に取り組むべき事項として挙げられ、具体的な推進方法が提示されている。

#### ) 仕事と家庭 (子どもの養育や家族の介護といった家族内責任) のバランス

2010年6月に国会を通過し、2011年1月より施行された「育児休暇制度法 (the Paid Parental Leave Act 2010)」の見直しと普及、育児や家族の介護を負担する職員へのフレックスタイム等取得可能な職場環境の改善、さらに育児支援政策を推し進めることによって男女共に仕事と家庭のバランスがとれる社会を目指す。

#### ) 女性の経済的安定

男女の賃金格差を少なくし、退職金、年金、さらに無償の労働におけるジェンダー・ギャップを是正すること、さらに、住宅不足が深刻なオーストラリアにおいて、経済力の無い女性に対して、妥当な家賃、かつ安全で安心できる生活空間を提供することが重要であると示している。

#### ) 女性のリーダーシップ促進

意思決定レベルの職員及び管理職に就く女性の登用を促進する。さらに、地域コミュニティにおいて、女性は、保健衛生や福祉分野において重要な役割を担っており、そのような女性の声が法整備や政策、各種サービスに反映される社会を目指す。

#### ) 女性に対する暴力とセクシャルハラスメントの防止

家庭や職場、さらに教育や公共の場における暴力の根絶とセクシャルハラスメントの防止に向けてさらに取り組むことへの重要性を示す。そのためには、組織の強化と財政的計画を推進することが示されている。

#### ) 男女平等法令、男女平等機関やモニタリングの強化

ジェンダー・ギャップの取り組みをより効果的に効率良く進めるためには、連邦政府における女性事務局 (Office for Women) が政府構造において上層部に置かれ、十分な予算措置が取られる必要があると示されている。

さらに、性差別禁止法の推奨と潜在的な性差別についての見直しと性差別監査官の業務の強化も示されている。女性のための雇用機会均等法 (Equal Opportunity for Women in the Workplace Act) を男女平等雇用法 (Gender Equality in the Workplace

Act)に、女性のための雇用機会均等機関（Equal Opportunity for Women in the Workplace Agency）を男女平等雇用機関（Gender Equality in the Workplace Agency）に改正していくべきだとしている。

### 第3節 州政府の取組み

オーストラリアの各州政府において、連邦政府と同様に女性政策を担当する部局が設置されており、主に州職員に対するジェンダー・ギャップ政策に取り組んでいる。本節では、その中でも先駆的である NSW に焦点をおいて、その取組みを紹介する。

表 2 6州及び2つの特別地域における女性担当部局<sup>22</sup>

NSW	Office for Women's Policy (Family & Community Services) <a href="http://www.women.nsw.gov.au/home">http://www.women.nsw.gov.au/home</a>
QLD	Office for Women (Department of Communities, Child Safety and Disability Services) <a href="http://www.communities.qld.gov.au/women">http://www.communities.qld.gov.au/women</a>
SA	Office for Women <a href="http://www.officeforwomen.sa.gov.au/">http://www.officeforwomen.sa.gov.au/</a>
TAS	Women (Department of Premier and Cabinet) <a href="http://www.dpac.tas.gov.au/divisions/cdd/for_and_about/women">http://www.dpac.tas.gov.au/divisions/cdd/for_and_about/women</a>
VIC	Women (Department of human services) <a href="http://www.dhs.vic.gov.au/for-individuals/women">http://www.dhs.vic.gov.au/for-individuals/women</a>
WA	Office for Women (Department of Health) <a href="http://www.health.wa.gov.au/services/detail.cfm?Unit_ID=2521">http://www.health.wa.gov.au/services/detail.cfm?Unit_ID=2521</a>
NT	Office of Women's Policy (Department of the Chief Minister) <a href="http://www.childrenandfamilies.nt.gov.au/Office_of_Womens_Policy/index.aspx">http://www.childrenandfamilies.nt.gov.au/Office_of_Womens_Policy/index.aspx</a>
ACT	Office for Women (Community Services Directorate) <a href="http://www.dhcs.act.gov.au/women/office_for_women">http://www.dhcs.act.gov.au/women/office_for_women</a>

#### 1 NSWにおける法的措置

NSW では、連邦政府・他州に先がけて、1977年差別禁止法( Anti-Discrimination Act 1977 ) が制定された<sup>23</sup>。同法では、性別だけではなく、人種・年齢・婚姻の有

<sup>22</sup> 各州・特別地域における女性担当部局は、設置開始から名称及び担当省庁の変更がなされている。同表の名称及びホームページアドレスは、2013年2月現在の情報。

<sup>23</sup> 連邦政府、WAは1984年。ACT、QLDは1991年。VICは1995年。NTは1996年。TASは1988年に性別を含む差別禁止法を制定。SAは差別禁止法ではなく、機会均等法を1984年に制定。

無・ホモセクシャル・障害・ハラスメント等による差別を禁止し、機会均等を図るよう謳われている。また、同法の総括をするために差別禁止委員会(Anti-Discrimination Board)が法務省(NSW of Department of Attorney General and Justice)内に設置されている。差別禁止委員会の役割としては、実際の差別に関する報告や訴えに対する対応、啓発プログラム等による差別の防止及び連邦政府に対する必要時の報告等がある。

しかし、連邦政府の 1984 年性差別禁止法とは異なり、評価・監視を義務付けるものではない。

## 2 女性政策局 ( Office for Women's Policy )

NSW では、1970 年代後半以降、女性政策を促進するため、首相府内に女性政策を担当する課<sup>24</sup>が設置されていた。1993 年に女性の地位向上庁(Ministry for the Status and Advancement of Women)に格上げされ、女性の地位向上大臣が設置されたが、1995 年に女性省 ( Department for Women ) と名称が変更された。2004 年には、女性省は廃止され、その機能は首相内閣府内に新設された女性局(Office for Women)へと移行することとなる。

2009 年に女性局は名称が女性政策局( Office for Women's Policy )と変更になり、2011 年 4 月に首相内閣府から家族・コミュニティサービス省内へと移動した。

名称等を変更しながらも、その目的は一貫して、NSW 内であらゆる局面における女性に対する公正と平等の達成であり、主な機能は、ジェンダー・ギャップに関する調査と情報提供、女性政策における各部局間の調整である。

## 3 政策

NSW では、1970 年代の女性政策課設置後、ジェンダー・ギャップに関する各種取り組みが行われている。そのなかでも、現在進行している政策について紹介する。

### ( 1 ) スポークスウィメンズ・プログラム ( Spokes Women's Program )

1977 年差別禁止法設置以降、長期に渡って継続している NSW 政府及び関係機関に勤務する職員向けのアフーマティブ・アクション政策。NSW 政府及び関係機関において、スポークスウーマンつまり女性代表を指名することにより、職場での女性の声を拾い課題を表面化する。女性の代表としての役割をこなす傍ら、各種プログラムに参加し他のスポークスウーマンとの連携をとる。スポークスウーマン同士の情報共有や意見交換等を通して、自らの能力や知識を伸ばすことが狙い。同政策はスポークスウーマン本人ばかりではなく、同僚女性及び職場に与える影響についても、効果的であるとしている。

---

<sup>24</sup> 正式な設置時期は不明とされているが、1977-1978 にかけて女性政策課 ( Women's Policy Unit ) 1978-1993 年は名称が変更され女性調整課 ( Women's Coordination Unit ) として首相府に設置されていた。( NSW 州ホームページ内 State Records Archives Investigator - Agency Detail より )

設置以来、NSW 政府及び関係機関に勤務する女性の能力と職員間のつながりを広げ、職場環境の改善と職員の管理能力の向上に努めてきている。

( 2 ) 公的部門における女性のよりよい職場形成 2008-2012 (Making the Public Sector Work Better for Women 2008-2012)

同政策は、NSW 公的部門雇用戦略 (NSW Public Sector Workforce Strategy) において、女性被雇用者について補足するものと位置づけられている。1977 年に性差別禁止法が制定された当時、女性職員は全体の 31%<sup>25</sup>を占めていたが、2011 年には 60.9%<sup>26</sup>となっている。しかし、上席職 (Senior Positions) 以上の職員は 31%であり、均等に向けては、未だ取り組むべきことがあるとしている。

同政策の対象は、キャリア形成をしている女性、上席職に就いている女性、伝統的に男性が就く職に就いている女性及び公的部門に勤務するあらゆる女性としており、その目的は、女性にとって魅力ある職場作りを目指し、公的部門におけるキャリア形成を支援し、公的部門の職場に留まるようにすることとしている。

( 3 ) 女性計画 (Women's Plan)

前述の 2 つの政策とは違い、同政策は対象女性を NSW 政府及び関係機関職員に限定していない。NSW 内の女性に対する公正と平等を達成するために、女性に対して、1) 教育・仕事・介護の支援、2) 社会への参加促進、3) 暴力からの解放、4) 健康福祉の改善、という 4 分野について重点的に取り組むこととしている。

女性のコミュニティ参加により、NSW 社会全体の利益と改善をもたらすことを目的としている。

---

<sup>25</sup> 'Spokeswomen's Program Resource Kit'(NSW Government Department of Premier and Cabinet) p7

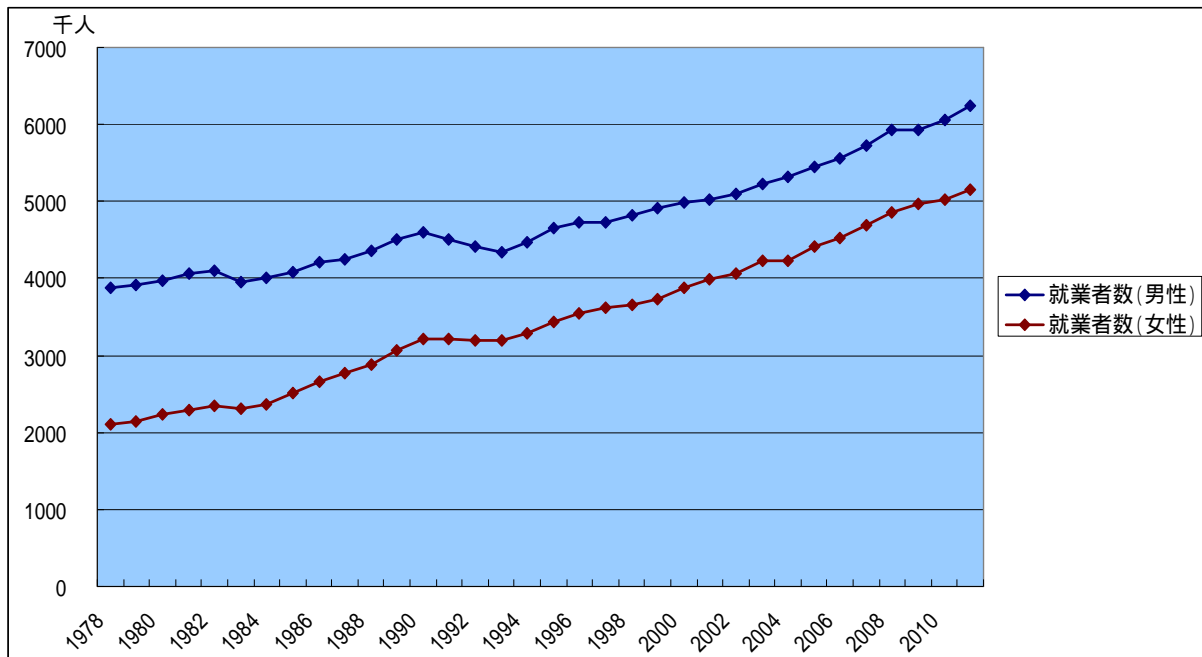
<sup>26</sup> 'Profile of Women's Employment in NSW: Trends and Issues'(The University of Sydney, 2011) p19

### 第3章 ジェンダー・ギャップの現状

#### 第1節 就業者数

過去30年程の就業者数の推移から、男女共に就業者数が伸びているが、特に女性の就業者数が大幅に増えているのがわかる。さらに、男女比の推移をみてみると、年々差が縮小してきているのがわかる。

図1 男女就業者数推移



(出典：オーストラリア統計局(Australian Bureau of Statistics、以下「ABS」という) 6202.0 Labour Force, Australia Table 03. Labour force status by Sex より作成)

図2 就業者数の男女比

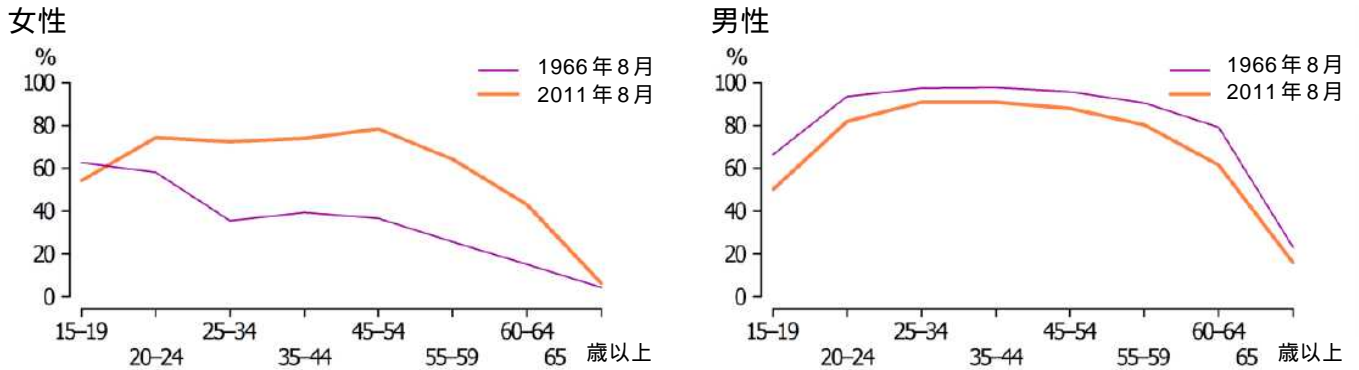
	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010
男性	64%	62%	59%	58%	56%	55%	55%
女性	36%	38%	41%	42%	44%	45%	45%

(出典：オーストラリア統計局(ABS 6202.0 Labour Force, Australia Table 03. Labour force status by Sex より作成)

また、1966年と2011年の年齢別男女就業率を比較すると、育児期等による就業の中断・継続の違いがわかる。1966年女性就業率をみると、育児期の20-24歳、25-34歳のグループが極端に下がっていたのがわかる。それが2011年では、育児期となる年齢になっても下がることなく20歳から54歳までの就業率がほぼ一定となっている。一方で男性は就業率が全体的に下がったものの、1966年・2011年共に同じようなカーブを描いている。以

上のことから、45年前の女性は、結婚・出産とともに就業を中断していたのが、現在は就業を継続している女性が多いことがわかる。

図 3 年齢別男女就業率

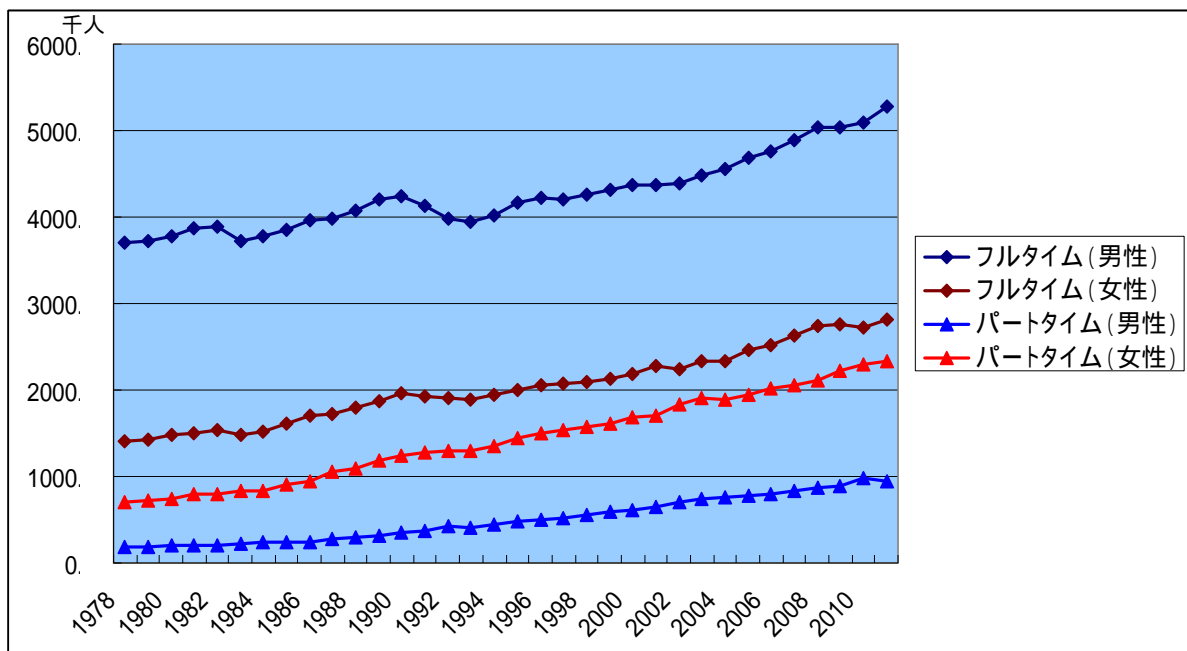


(出典：オーストラリア統計局 (ABS 4125.0 – Gender Indicators, Australia, Jul 2011 より作成))

## 第2節 パートタイム労働、管理的従業者と賃金格差

フルタイム・パートタイム別の就業者数の推移をみると、女性就業者はフルタイム・パートタイム両方において伸びてきているのがわかる。

図 4 男女別フルタイム・パートタイム就業者数

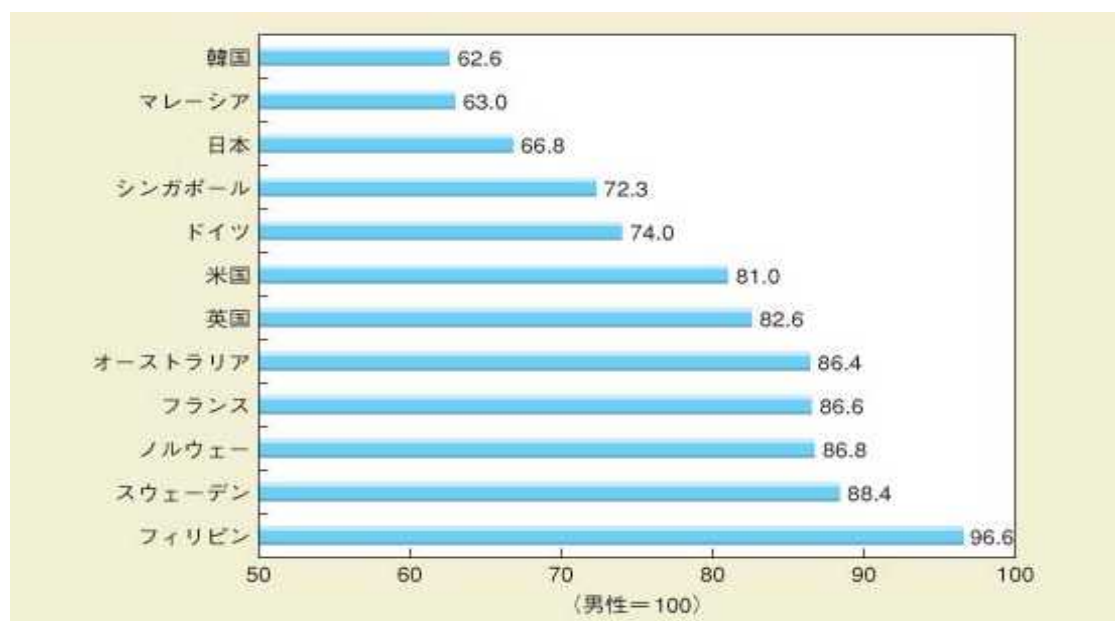


(出典：オーストラリア統計局 (ABS 6202.0 Labour Force, Australia Table 03. Labour force status by Sex より作成))

日本の女性は、出産・育児を契機に就業を中断する者も多く、約 7 割を占める。また再就職をしても、フルタイム労働者との賃金格差の大きいパートタイム労働者として働くことが多い<sup>27</sup>。一方、オーストラリアでは、正社員身分のままフルタイムからパートタイムに転換し、仕事を継続することが珍しくない。連邦政府「女性のための雇用機会均等機関」の報告<sup>28</sup>によると、公的部門において、終身雇用契約の年齢層 30-44 歳女性職員のパートタイム勤務の割合は、29.4%と最も高い。これに対し、33-44 歳男性職員のパートタイム勤務の割合は 4.5%である。詳細は明記されていないが、全国雇用基準（The National Employment Standards）の中に「柔軟な労働形態の要請」をする権利が明示されている。一例として、NSW 地方自治体労働裁定 2010（Local Government State Award 2010〔NSW〕）には、育児や介護を担う職員が、仕事と家庭の両立を図るために、フレックスタイムやパートタイムへの切替えなど柔軟な労働体制を申請する権利が明示されている。

さらに、「同一労働同一賃金」が普及しているオーストラリアには、職務時間が短い分収入は下がるが、パートタイムにあっても職務内容によって最低賃金が定められている<sup>29</sup>。一方、日本のパートタイム労働者は、同一職務である場合もフルタイムで働く正社員との賃金格差・処遇格差が存在する<sup>30</sup>。

図 5 男女間賃金格差（男性平均賃金を 100 とした時の女性平均賃金の割合）



（出典：男女共同参画白書平成 19 年第一部「男女共同参画社会形成の状況」p22 より抜粋）

<sup>27</sup> 「男女共同参画社会の形成の状況」（男女共同参画白書平成 19 年版）p17

<sup>28</sup> “Women’s Representation in the Public Sector 2010”(Equal Opportunity for Women in the Workplace Agency)

<sup>29</sup> 部門職種ごとに裁定（Award）が出されており、職務内容によって、週あたりの最低賃金が明示されている。これはパートタイムにも適用され、賃金は時間単価にて計算される。

<sup>30</sup> 「男女共同参画社会の形成の状況」（男女共同参画白書平成 19 年版）p22



女性の登用状況や就業の中断は、男女間賃金格差にも影響するため、男女間賃金格差もまた、働く場における女性の地位を示す指標の1つである。図5でもみられるとおり、日本における男女間の賃金格差は大きい。一方、オーストラリアの賃金格差は解消されてきているのがわかる。

図6に見られるとおり、日本の管理的職業に就く女性が10.1%なのに対し、オーストラリアでは37.3%と高い数値となっている。また、表3からは、管理的従業者が必ずしもフルタイムではないというのがわかる。

図6 業者及び管理的職業従業者に占める女性の割合



(出典：男女共同参画白書平成19年第一部「男女共同参画社会形成の状況」p18より抜粋)

表3 職務別、フルタイム・パートタイム男女就業数

	フルタイム(千人)				パートタイム(千人)			
	男性	女性	総数	女性(%)	男性	女性	総数	女性(%)
管理職	860.1	393.5	1253.6	31.4%	62.6	115.0	177.5	64.8%
専門職	991.7	756.6	1748.3	43.3%	144.1	408.0	552.1	73.9%
広報及び秘書職	188.8	248.4	437.2	56.8%	112.9	457.8	570.8	80.2%
総務及び事務職	329.7	671.1	1000.8	67.1%	59.7	513.0	572.7	89.6%
セールス	237.4	208.1	445.5	46.7%	144.9	419.0	563.9	74.3%

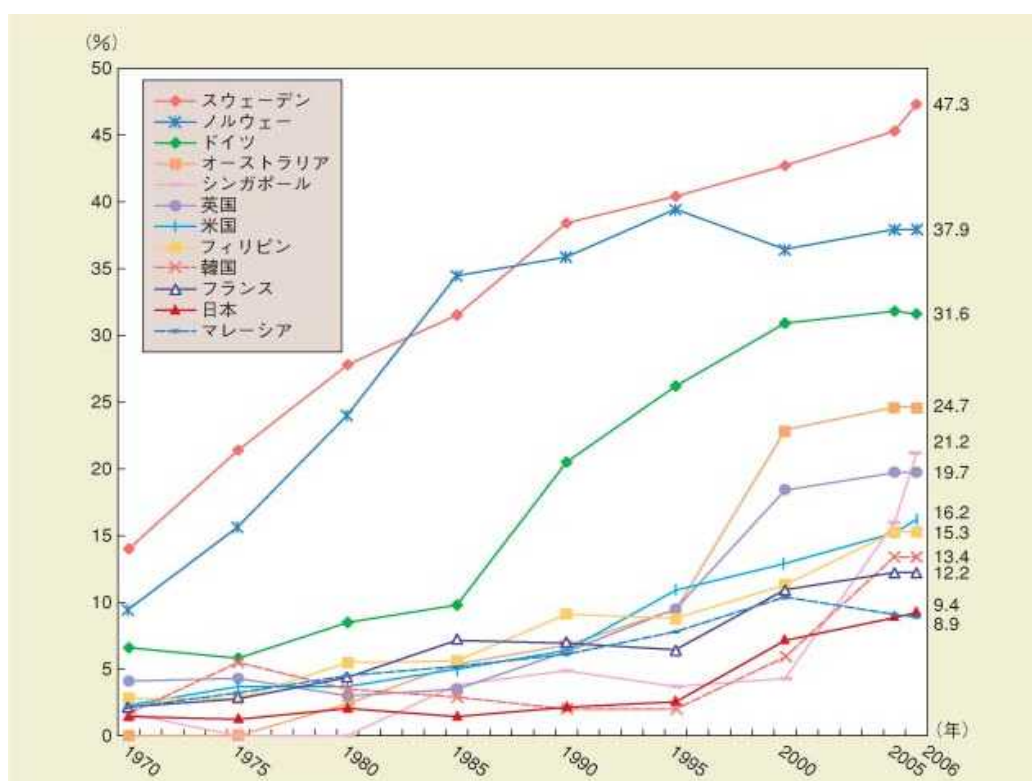
(出典：オーストラリア統計局 (ABS 6105.0 Labour Market Statistics, Employment type, Table6より作成))

### 第3節 議員数

男女共同参画白書平成19年版の第一部「男女共同参画社会の形成の状況」から各国の「国会議員の占める女性の割合の推移」をみることができる。オーストラリアは、1995年時点でほぼ同数であった米国、英国、フィリピンと比較すると、2000年にかけて大きく伸びているのが、図7からわかる。

これは、1994年に列国議会同盟（Inter-Parliamentary Union）が政治への女性の参加を呼びかけ、英連邦議会協会（Commonwealth Parliamentary Association）がこの問題について積極的に取り組んだためともいわれている<sup>31</sup>。

図7 各国国会議員の占める女性の割合の推移



（出典：男女共同参画白書平成19年版 第一部「男女共同参画社会形成の状況」p12より抜粋）

また、未だ男性議員の割合が高いものの、2000年以後も緩やかに女性議員の割合が伸びてきている。2011年1月現在で、連邦の女性議員数は28.3%（64名）、閣僚大臣は20%（4名）となっている。

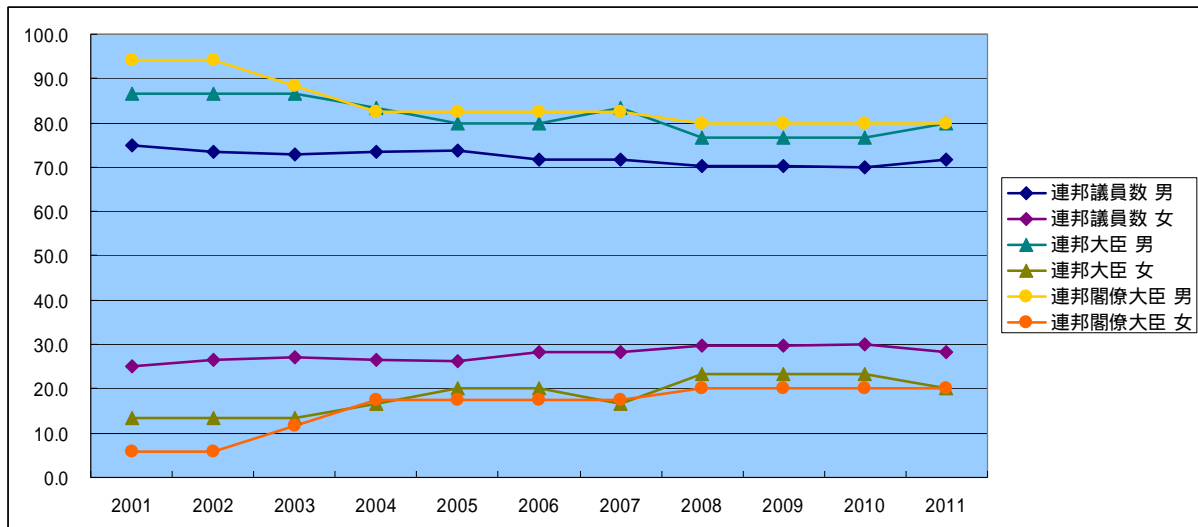
ABSによると下院（House of Representatives）・上院（Senate）別では、下院が2001年の23%（148議席中34席）から2011年の25%（150議席中37議席）、上院では、2001年の29%（76議席中22議席）から36%（76議席中27議席）と伸びている。

6州・2特別地域全体では、議員の割合は、2001年の22%（598議席中134議席）か

<sup>31</sup> ABS "1301.0- Year Book Australia, 2001", "Women and Government in Australia", "The right to stand but not to sit"の章より

ら 2011 年の 31%（598 議席中 185 議席）、女性大臣の割合は、2001 年の 22%（104 大臣中 23 名）から 2011 年 1 月の 26%（117 大臣中 31 名）となっている。議員・大臣共に、女性の割合は徐々に伸びてきている。

図 8 オーストラリア連邦政府議員及び大臣数の推移



(出典：オーストラリア統計局 (ABS 4125.0 - Gender Indicators, Australia, Jul 2011 より作成))

オーストラリアでは、女性市議が 1919 年と早い時期に誕生している。さらに 1951 年には、豪州自治体女性協会 (the Australian Local Government Women's Association) が結成されている。一方で、1960 年の女性議員数は 1%であった。これは、20 世紀における他の先進諸国では、女性が「教育、健康、社会福祉」分野に関心をもち、市政に参加するきっかけとなったが、オーストラリアでは、地方自治体の主だった業務が「道路、納税、ごみ処理」であったため、女性の市政参加が遅れたと考えられている<sup>32</sup>。

1970 年代に入り、各種女性団体 (Women's Electoral Lobby, Women Active Politically) が誕生すると、地方自治体でも育児支援や環境といった課題に目を向けるようになる。1980 年から徐々に女性市議が増加し、1990 年代に入ると女性の市政参加推進について、連邦政府及び州政府の働きかけがあり、女性市議の数は 1980 年の 6.2%から 2000 年の 25.3%へと急増することとなった<sup>33</sup>。

#### 第 4 節 育児・家事分担

男女共同参画白書平成 19 年版に掲載されている各国の子育て支援制度等の比較一覧によると、日本とオーストラリアの出産・育児休業に対する支援は、表 4 のとおりである。

<sup>32</sup> ABS "1301.0- Year Book Australia, 2001", "Women and Government in Australia", "Women in local government"の章より

<sup>33</sup> 市長を含む数字。出典は同上。

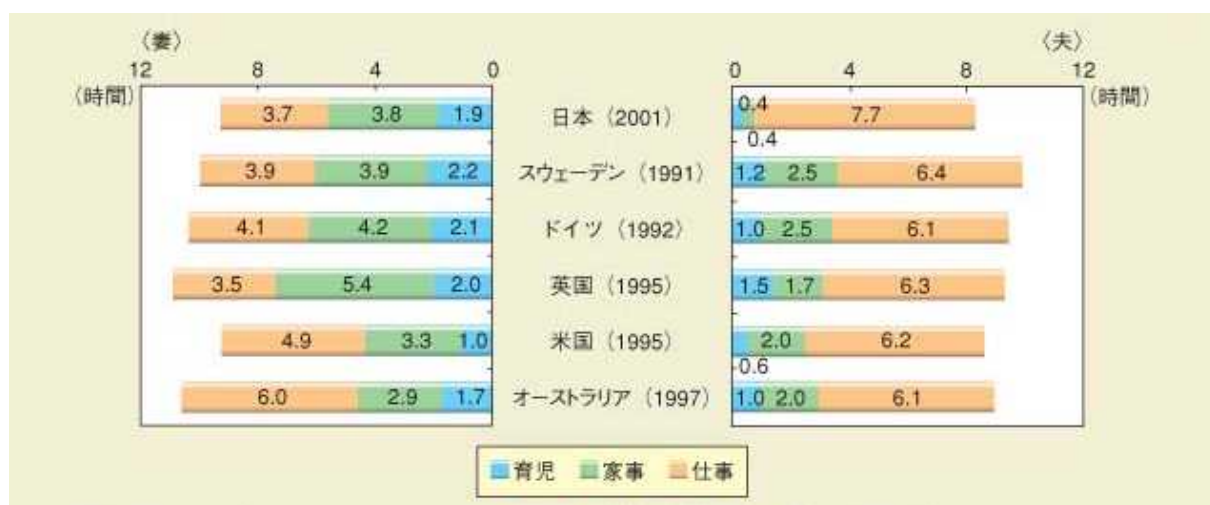
表 4 子育て支援政策比較

	保育サービス等	出産・育児休業、休業給付等	働き方の見直し（労働法、長時間労働の是正、雇用機会均等）
日本	利用割合（0～2歳児）13.0%	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 出産休暇 産前 6 週間、産後 8 週間（賃金保障は 60%）</li> <li>・ 育児休暇 子が 1 歳（一定の場合は、1 歳 6 ヶ月）になるまでの期間、取得可能（休業前賃金の 50%相当額）の育児休業給付が、一定の要件を満たす育児休業取得者に対し支払われる） 育休取得率（H17 女 72.3%、男 0.5%）</li> </ul>	雇用機会均等法、男女共同参画社会基本法、労働基準法、パートタイム労働法
オーストラリア	利用率 46%（0～12 歳）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 出産休暇 52 週間（給付なし）</li> <li>・ 父親休暇 配偶者の出産後 1 週間まで 企業の自主的な給付制度あり（全体の 46%の女性が適用）</li> </ul>	職場関係法

（出典：男女共同参画白書平成 19 年版 第一部「男女共同参画社会形成の状況」p32-33 より作成）

一方で、同白書「育児期にある夫婦の育児、家事及び仕事時間の各国比較」下記抜粋図表のとおり、他国と比較しオーストラリアは、男女の育児、家事及び仕事時間の男女間の時間差は少ない。夫婦のパフォーマンス力として、夫婦の合計を比較してみると、日本が夫婦あわせて仕事の占める時間が 11.4 時間なのに対し、オーストラリアでは、12.1 時間になる。一方で育児は、日本が 2.3 時間に対しオーストラリアが 2.7 時間、家事では日本の 4.2 時間に対しオーストラリアが 4.9 時間、いずれもオーストラリアの夫婦の占める時間が長いことがわかる。

図 9 育児期にある夫婦の育児、家事及び仕事時間の各国比較



（出典：男女共同参画白書平成 19 年第一部「男女共同参画社会形成の状況」p25 より抜粋）

日本における女性の社会進出が困難となっている要因の1つとして男性労働者の働き過ぎ、正規雇用者の長時間労働があげられる。とりわけ育児の負担が重くなる20歳代後半から30歳代の男性は長時間労働者の割合が最も高い。この年代の男性が家庭責任を担えなければ、女性のパートナーの家庭内の負担を減らせず、家庭外の有償労働との両立が困難となる<sup>34</sup>。オーストラリアにおける子育て支援事情を鑑みると、女性の社会進出は、必ずしも子育て支援政策の充実によるものではないことがうかがえる。むしろ、家庭内での夫婦間の家事・育児分担の差の少なさが社会生活にも反映されていると考えられる。

---

<sup>34</sup> 「女性の社会進出に関する制度と問題点」渡邊裕子（香川大学 経済政策研究 第5号 2009年3月）

## 第4章 現職女性市長・女性幹部職員へのインタビュー

NSW 内で、州政府・地方自治体で活躍する女性たちを訪問し、話を聞く機会を得た。以下そのことについて報告する。

### 第1節 マンリー（市長、ジーン・ヘイ氏）

マンリー（Manly Council）は、シドニー北部の海岸沿い、シドニーハーバーの北西側の出入りに位置し、面積は、15.14 km<sup>2</sup>。区域がマンリーワリング半島（Manly Warringah Peninsula）を含み、ほとんどを海に囲まれている。<sup>35</sup> 2006年の国勢調査での人口は37,122人。過去15年の間で、人口の伸び率は緩やかになったものの、2021年には42,127人になると予測されている。<sup>36</sup>

2010年にNSW地方自治体における女性 / 都市部選出議員大臣賞（NSW Minister's Awards for Women in Local Government / Metropolitan Elected Representative）を受賞したジーン・ヘイ市長を訪問し、話を聞いた。

#### 1 議員構成

マンリーでは、市長・議員ともに4年に一度市民による直接選挙で選ばれている。<sup>37</sup> ジーン市長以外の市議は、2012年2月現在で、男性議員7名、女性議員4名の合計11名となっている。

#### 2 経歴

マンリーで育ち、地元紙のコラムニストとして活躍していたジーン氏がマンリー市議になったのは1987年。これは、20年以上マンリー市議だった夫<sup>38</sup>が1984年にNSWの州議員となったことに伴って、ジーン氏自身が市議になったらどうかという周りからの強い後押しがあったためである。それまでも一市民として、地域の各種市民団体や組織に参加し、時には市長夫人として地域に関わっていたので、市議としての仕事にはすぐに馴染むことができたとのこと。

その後、12年間市議としてのキャリアを積み、1999年に市長となった時も、それまでの経験と市民との繋がりから、特に不安を感じることなく業務をこなすことができたとしている。NSW州内において、市議あるいは市長として長期に渡って自治体に関わる女性が少ない中、ジーン氏は25年間も市政に関わり、地域住民と活気あるマンリーのまちづくりに努めてきている。このことが、前述のNSW地方自治体における大臣賞

<sup>35</sup>自治体の境界線37.68kmの内、海岸側の境界線が32.94km。

<sup>36</sup> Manly Council Annual Report 2010-2011

<sup>37</sup> NSW内では、市長を直接公選にするか、議員間からの互選にするかを自治体を選ぶことができる。マンリーでは、1995年の選挙から直接公選となり、それまでの1年毎の互選から4年任期となる。

<sup>38</sup> ジーン氏の夫デイビット（David A. Hay）氏は、マンリー市議の期間中、議員互選にて6回市長を就任している。1984年に州議になり、1988年から1991年にかけて、NSW州政府地方自治計画大臣（Minister for Local Government and Planning）として活躍した。

受賞ということに結実した。

### 3 ジェンダー・ギャップについて

インタビュー当時、マンリーの女性議員はジーン市長を含めて12名中5名と半数を割っていたが、1999年にジーン氏が市長として当選した時、12名中7名が女性だった。マンリーは、NSW内の他の地方自治体に比べて、女性議員の数は常に多く、ジーン市長自身がジェンダー・ギャップについて感じることはないとのこと。これは、マンリーのコミュニティの特徴として、専門職に就いている女性が多いからではないだろうか。ジーン氏は分析する。男性議員と女性議員の差について、25年間の議員生活の経験から感じることにして、女性議員のほうが地域の問題について真剣で、コミュニティの人々と密接に関わる傾向があるとしている。

ジーン氏自身は数値目標だけに注目し、男女比の均等にこだわる必要はないと考えている。ジェンダー・ギャップにこだわるのではなく、男女関係なく優秀な人が正当に評価され、登用されることがコミュニティのためにも重要なのではないかと強調していた。

### 4 女性の市議・市長として

市長あるいは市議として苦勞をすることはあったが、それは決して女性だからそのような問題に直面したのではなく、市議・市長となれば誰もが経験する苦勞だと述べていたのが印象的だった。

各種行事などでの市民との交流、市民から感謝のメールや手紙をもらった時が市長業務の至福のひとつのこと。さらに、地域の青少年が成長していく様子を見ることができると感動的で、これは市議あるいは市長として市政に関わっているからこそ得られるものであり、非常にやり甲斐を感じているとのこと。

話をしていると、彼女のマンリーに対する愛着と誇りが伝わってくる。インタビュー中もコミュニティでの素敵なエピソードが沢山溢れてくる。市民から信頼され、頼りにされている理由がわかった。

## 第2節 キャンベルタウン（コミュニティ・サービス、リンディ・デイズ氏）

キャンベルタウン（Campbelltown City Council）は、シドニーから南西53kmに位置し、面積は312km<sup>2</sup>。1971年には、34,000人だった人口は、現在は150,000人まで伸びている。近年は、伸び率が緩やかになったとはいえ、現在も少しずつ人口は増加しており、NSW内でも地方自治体規模が上位10に入る市である。<sup>39</sup>

2010年3月にNSWの「自治体における女性の大臣賞（Ministers' Awards for Women in Local Government Award）」を受賞したコミュニティ・サービス部長であるリンディ・デイズ氏（Ms. Lindy Deitz）を訪問し、キャンベルタウンのジェンダー・ギャップの様子について話を聞いた。

<sup>39</sup> Campbelltown City Council ホームページより

## 1 職員構成

2011年6月末時点で、一般職員の男女比は、女性55.5%(347名)、男性44.5%(278名)となっており、女性の割合が高い。しかし、課長級(Manager)は、女性23.8%(5名)、男性76.1%(16名)と割合が逆転する。女性課長は、財務・経済関係の課に4名、児童サービス課に1名が配置されている。また、4名いる部長(Director)のうち女性はリンディ・デイズ氏1人である。なお、首席行政職員(General Manager)は男性である。

## 2 ジェンダー・ギャップへの取り組み

キャンベルタウンでは、「雇用機会均等管理計画 2010-2014 (Equal Employment Opportunity Management Plan 2010-2014)」の中で、すべての職員が、人種、民族、国籍、性別、年齢、婚姻の有無、妊娠、障害、同性愛、トランスジェンダー、子どもあるいは介護者の有無、政治的信条などにより不平等に取り扱われないことを目的に、具体的な実施方法等が謳われている。女性に関しては、リーダーシップやマネジメント力の向上を目的とした女性向けの研修プログラムに力を入れている。

## 3 経歴

リンディ氏の経歴は、1989年にキャンベルタウンにて看護婦として採用されたことから始まる。児童サービス課にて支援を必要とする子どもたちについての相談などを6年程担当し、その後、自身の子育てのため、キャンベルタウンでの勤務を辞め、近隣市町村にて、コミュニティ・センターや支援を必要とする子のための学校でパートタイムの仕事を続けていた。1993年には、再びキャンベルタウンのコミュニティ・サービス部へ就く。市内にあるチャイルドケアセンターのプログラム計画作成の支援と監督を5年程担当した後、2003年に児童サービス課の課長となり、2005年に現職のコミュニティ・サービス部長に就く。

## 4 女性が地方自治体で働くことについて

少しずつではあるが、地方自治体におけるジェンダー・ギャップは確実に狭まってきていると話すリンディ氏。

ジェンダー・ギャップ政策で重要なことは、女性が働きやすいというだけでなく、性別に関係なく、能力のある者が正当に評価されなければならないとしている。女性としての特別待遇はいらぬが、同等の機会を与えてもらうことがとても大切と話す。女性部長として最も苦慮するのが、伝統的に男性が中心となる業務に携わる時とのこと。女性だから知識がないだろう、不得意であろうという色眼鏡をもっている同僚たちからの信頼を得るために、男性以上にその業務について調べ、知識を得る努力をしているとのこと。



現在の仕事は「大好き」だと目を輝かせて話すリンディ氏。コミュニティのために貢献することにやり甲斐を感じているとのこと。自身のキャリア形成を振り返り、地方自治体で勤務するにあたって男女関係なく非常に重要と考えているのは、コミュニケーション能力、地域住民・庁内職員とのネットワーキング、そして機会があれば恐れることなく挑戦することとしている。

話をすると細やかな気配りと物事に対する分析力の高さを感じる。インタビュー中も笑いが絶えず、いつまでも話をしたいと思わせる優しい雰囲気があり、上司には信頼され、部下に慕われているだろうというのが伝わってきた。

## 5 これからの課題

ジェンダー・ギャップをさらに解消するためには、これからも職員向けの研修プログラムを持続的にすることが大切であり、女性に上を目指すことへの自信と知識を持たせるよう奨励していくことがポイントとなるであろうとリンディ氏は話す。

また、女性がさらに活躍できるようにするためには、家族・子どもをもつ職員の支援が重要になってくるとのこと。能力があっても、子育て中あるいは介護を必要とする家族がいると時間的に家庭と仕事のバランスをとって、仕事で能力を発揮するのは難しい。リンディ氏には、現在9歳、10歳、21歳の三人のお子さんがいるが、家族のサポートがなければ現在のキャリアはなかったと振り返る。女性への機会均等が充実している一方で、子育て支援施策の整備が進んでいないがゆえ、子育てをしながら仕事をしたいと思っても経済的に難しく、能力があるのに仕事を継続することを断念する職員がいたら、コミュニティにとっても損失であろうとのこと。また、これからオーストラリア社会が直面する高齢化社会において、職員の家族の介護の負担について考えていくことも重要な課題のひとつだと考えているとのこと。

### 第3節 ハーストビル（広報・行事マネージャー、タニヤ・アブラハム氏）

ハーストビル（Hurstville City Council）はシドニー中心地から南へ17 kmに位置し、面積は23 km<sup>2</sup>。2010年の人口は80,823人。シドニー近郊の居住区として、年々人口を伸ばしてきている地方自治体である。ハーストビルで、唯一女性で部長職に就いている広報・行事マネージャーのタニヤ・アブラハム氏に話を聞いた。

#### 1 職員構成

2010年7月時点で、正規雇用職員は331人で、女性職員の割合は50%である<sup>40</sup>。部長職クラスが5名に対して、女性はタニヤ氏1名であるが、女性課長は21名中12名と男性よりも女性が多い。

---

<sup>40</sup> “Promoting Better Practice Program Review Report” Hurstville City Council 2011年10月 p65

## 2 ジェンダー・ギャップへの取り組み

ハーストビルでは、伝統的に男性がつくと考えられている土木・建築関係の課長職の席に女性もおり、業務をするなかで男女の差を感じることはないと言ったタニヤ氏はインタビューで述べている。雇用機会均等のなかで女性の地位向上について謳う地方自治体が多いなか、ハーストビルについては、ホームページやカウンスルが出している出版物等を確認しても、女性職員の地位向上について積極的な取り組みについて触れている部分を見つけないことができなかった。タニヤ氏自身も女性職員向けのプログラムについては、ないはずだと答えている。

タニヤ氏自身の実感として、職場での男女平等は徹底しており、男女関係なく評価されているという職員の認識が高いため、「女性のための」という取り組みをすると違和感があるとのこと。実際、チームの中心メンバーは女性が多いので、男性への逆差別と捉えかねられない、という言葉が印象的だった。

## 3 経歴

大学卒業後、ローカルペーパーのジャーナリストとして5年程勤務していたタニヤ氏は、取材を通して出会った政治家に紹介され、州政府の広報担当職員へと転職。州政府にて5年勤務した後、出産と子育てのために仕事を辞める。2年半子育てに専念した後、ハーストビルの広報・行事マネージャーとして仕事を再開、今年で5年目となる。

自分自身のステップアップの成功は、努力と柔軟性、そして物事を分析し道筋をつけることができたことと見ている。また、社会変化、生活環境の変化に伴い、自分自身も成長をするよう心がけていたからこそ、上を目指す気持ちがあるとのこと。

## 4 女性が地方自治体で働くことについて

コミュニティの住民に地域の取り組みや将来像を広報する現在の仕事は「すごく楽しくて、やり甲斐がある」と強調するタニヤ氏。これだけ仕事を打ち込むことができるのは、直属の上司である首席行政職員の考え方が「家庭が第一」であることとしている。家族が病気になったときや子どもの学校の行事の時などには、仕事よりも家庭を優先するようという方針があるからこそ、何も無い時は、最大限努力し、力を発揮して仕事をしたいと思っているとのこと。実際、家族の病気で、急遽、長期休暇を取らなくてはならないことがあり、その時は職場全体で彼女の仕事をサポートしてくれ、職場の同僚にも上司にも感謝をしているとも述べている。タニヤ氏のその経験を聞き、ハーストビルの首席行政職員と会議で同席した時に、「家庭がハッピーだと（職員は）良い仕事をしてくれる。だから僕は家庭を大切にすると職員には言うのだよ。」と言っていたことを思い出した。

また、業務を通して男女の差を感じることはほとんどないが、苦い経験はあるとのこと。例えば、年配の議員・職員に「女性に何がわかる」というような言動をとられたこともあったとしている。ただ、時代は変わってきており、そのような態度をとる人は徐々に減ってきているので、特に気にしてはいないとのこと。

#### 第4節 NSW 政府（産業投資局ハンター & セントラルコースト計画推進課長 ビッキー・ブラウン氏）

NSW 政府産業投資局（NSW Government Industry & Investment）では、州内の経済活力の向上及び対外経済関係の円滑な発展のため、各種事業やビジネス支援をしている。シドニー市内に事務所があるほか、州内各地に地域事務所が設けられている。

ハンター & セントラルコースト地域を担当する産業投資局のニューカッスル事務所にて、計画推進課長（Project Manager）をしているビッキー・ブラウン氏（Ms. Vicki Brown）を訪問し、インタビューを行った。

##### 1 職員構成

ニューカッスル事務所の職員体制は8名。事務所は男性の局長が総括し、以下7名の職員の上下関係はなく、全員が課長級（Manager）となる。7名の課長級職員のうち、女性は4名であり、事務所内での男女比はバランスがとれている。

##### 2 ジェンダー・ギャップへの取組み

NSW の職員となることから、州政府が取組んでいるジェンダー・ギャップ政策が適用される。このため、産業投資局独自の政策はとられておらず、ビッキー氏が勤務するニューカッスル事務所においても、特別に機会均等についての取組みはなされていない。

産業投資局ニューカッスル事務所では、職員向けの研修ではなく、ビジネスに関わる女性向けの研修に積極的に取組んでいる。中でも「ウィメン・イン・ビジネス（Women in Business）」という研修プログラムには1995年から取組んでいる。ビッキー氏も当事業には関わっており、2006年には、10周年を記念して出版された「ヒールズ・イン・モーション（Heels in Motion）」の共著の一人として名を連ねている。

##### 3 経歴

ビッキー氏の経歴は、地元ラジオ局勤務から始まる。大学在学中から関わりのあったラジオ局に2年間勤務後、環境保護関係組織に2年間半、渉外・広報担当として勤務。その後、クーリンガイ市役所に広報担当として3年、保健関係組織でマーケティング・渉外担当として6年、ゴスフォード市役所で渉外・広報担当として6年勤務後、NSW 州産業投資局の現職に就く。

職場はいくつも変えてはいるものの、常に渉外・広報関係の担当をしてきている。これは、大学でジャーナリズムを学び、常に興味の関心であったためとのこと。また、ゴスフォード市役所勤務の前年より、マッコリー大学院にて広報・渉外学について学び、メディア学関係の博士号を取得している。大学院へは、ゴスフォード市役所に勤務後も、フレックスタイムを使い通っている。仕事をしながら大学へ通う人は、決して多いとはいえないが、珍しいことでもないとのこと。

#### 4 女性としてコミュニティで働くこと

今までの経歴のなかで、ジェンダー・ギャップについて実感をしたことがないと話すビッキー氏。親の影響もあり、日々を楽しむという考えを大切にしている。そのため、仕事についても、自分の居心地の良い場所を探し、キャリアアップをしてきた。

自分はチームプレイヤーであり、細部まで目を配るのが得意と話すビッキー氏。静かだが芯のある雰囲気醸し出す彼女からは自己顕示欲を感じないが自信がみなぎっている。

インタビューを終えて、彼女の強みは自身に対する自己信頼感だろうと感じた。

#### 第5節 インタビューを終えて

インタビュー前、女性としてその地位につくまでに、いかに苦労したのかという話やエピソードが聞けるかと考えていた。ところが、どの方も認めてもらうために努力はしたが、「女性だからした苦労はない」とはっきりと否定していた。ジェンダー・ギャップ政策についての意見も同じで、「不利な立場にある女性だから、制度を整えて女性の社会進出を推し進めるべきだ」という意見はなかった。むしろ、女性向けの制度だけに偏ることについて危惧していた意見があったのが印象的であった。

インタビューを通して、職場での男女平等の価値観が徹底していることもあるが、男女関係なく社会全体が「仕事」よりも「まずは家庭が優先」という価値観がオーストラリアには強くあり、このことが女性の活躍の背景にあるのではないかと感じた。

どちらかというとな女性がより育児や介護に関わる率が高いようだが、「女性だから、子育てや介護のために時間を取られてしまうかもしれない」「子どもが体調を崩して急に休みをとるかもしれない」といった偏見は少ない。それは男女共に持つべき責任で、子どもと年老いている家族がいれば当たり前で発生することという認識が、浸透しているのを感じた。

また、オーストラリアでは、自分の能力がより発揮できる職場へと転職をすることは少なくない。地方自治体職員も同様で、より良い職場環境あるいはキャリアアップのために、職場を変えるというのは特別なことではない。優秀な職員を得るために地方自治体側は、職場環境や職員待遇に気を配る。それまでの経験や知識さえあれば、数年休んでいても違う職場から再スタートをすることができる。そのような社会全体の雰囲気、就労の多様性が仕事と家庭を両立することを可能としているように感じた。

## 参考文献

### 1. 書籍

- ・ N.グリーブ、P.グリムショー編「フェミニズムとオーストラリア」勁草書房、1986年
- ・ M.ディクソン著「オーストラリアの女性哀史」勁草書房、1986年
- ・ 青山晴美著「女で読み解くオーストラリア」明石書店、2004年
- ・ 白田明子著「女性進出の影で ～オーストラリアのジェンダー事情～」新風舎、2003年
- ・ 石橋百代著「オーストラリアの女性」ドメス出版、1997年
- ・ 山本真鳥編「(新板世界各国史27)オセアニア史」山川出版、2000年
- ・ 越智道雄著「オーストラリアを知るための58章・第3版」明石書店、2011年
- ・ 堀 武明著「オーストラリアの日々 複合多文化国家の現在」日本放送出版協会、1992年
- ・ C.マクグレガー著「オーストラリアの人々」PMC出版、1988年
- ・ Smith, Babette (1988), "A Cargo of Women ;Susannah and the convicts of the Princess Royal"

### 2. 報告書、論文

- ・ 総務府男女共同参画室男女共同参画影響調査研究会「男女共同参画影響調査研究会海外調査報告書」平成12年12月
- ・ 総務府男女共同参画白書平成19年6月「第一部 男女共同参加社会の形成の状況」
- ・ 国連開発計画 (UNDP)「概要 人間開発報告書 2011」
- ・ "about Australia / women – towards equality"(Australian Government Department of Foreign Affairs and Trade) 2008
- ・ ヴェリティ・バークマン/翻訳・鈴木玲「労働運動と新しい社会運動」大原社会問題研究所雑誌 No.584、2007.7

### 3. ウェブサイト

- ・ 連邦政府統計局  
<http://www.abs.gov.au/websitedbs/D3310114.nsf/home/home?opendocument>
- ・ 連邦政府 <http://australia.gov.au/>
- ・ 連邦政府外務省 <http://www.dfat.gov.au>
- ・ 家族・住宅・地域サービス・先住民問題省女性事務局 <http://www.fachsia.gov.au>
- ・ オーストラリア連邦議会図書館 <http://www.aph.gov.au/library/>
- ・ NSW 政府 <http://www.nsw.gov.au/>
- ・ NSW 政府 女性政策局 <http://www.women.nsw.gov.au/>

【執筆者】 財団法人 自治体国際化協会シドニー事務所 所長補佐 大林 泰子