

オーストラリアの自治体と女性職員

シドニー事務所 所長補佐 大林 泰子(北海道恵庭市派遣)

はじめに

シドニー事務所では、各種業務を通じて、当地自治体関係者の方と会議で同席、あるいは日常業務の電話やメール等で、自治体の担当者の方と連絡を取り合うことがあります。その中で驚き感心するのが、チームの中心となって活躍している女性職員が多いこと。担当レベルの職員だけではなく、幹部職員、市議、市長として活躍する女性にも多く出会います。なかには重要ポストに付きながら子育て中という方もいます。自信に満ちてイキイキと仕事をこなす方々に出会うとこちらまで元気になり、勇気づけられます。

今回は、オーストラリアの働く女性、特に自治体に勤務する女性に注目し、彼女たちを取り巻く環境について紹介します。

社会進出への道のり

1902年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の参政権を導入しました。アメリカの1920年、イギリスの1928年、日本の1945年に比べると比較的早い段階で女性参政権を獲得しています。

とはいえ、女性の社会進出が必ずしも順調だったわけではなかったようです。メルボルン大学で女性史を研究するパトリシア・グリムショー教授は著書で、オーストラリアは二十世紀に入ってもなお、「表面的には公的な障壁は除外されたが、

新たに手にした機会を利用しようとした女性は少なかった」と記しています。

1970年代半ばになり、オーストラリアは白豪主義から多文化主義社会へと方向転換をします。これに伴い「機会均等(equal opportunity)」が様々な場面で重要視され、これからの世界経済で生き残るためには、民族・人種・男女を問わず優秀な人材を活用し強い国家を形成するという方針に舵取りされていきました。このような動きの中で、女性の社会進出が徐々に広がっていくことになりました。

NSW州政府の取組み

ニューサウスウェールズ州(以下NSW州)では、連邦法にさきがけて1977年に「差別禁止法1977(Anti-Discrimination Act 1977)」が制定されました。同法では、雇用時の性別・人種・年齢・障害等による差別を禁止し、機会均等を図るよう謳われています。

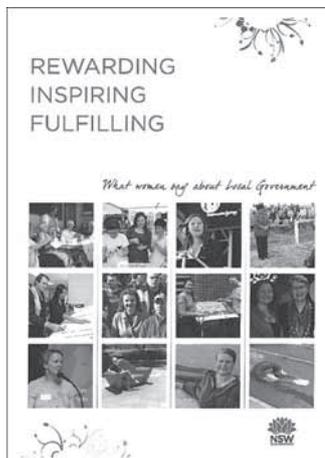
ジェンダーに特化された取組みとしては、1993年に女性の地位向上庁(Ministry of the Status and Advancement of Women)が設置され、現在はNSW州家族・コミュニティサービス省女性政策局(Office for Women's Policy, NSW Department of Family & Community Services)となっています。同局では、州内の女性政策について全般的に取り組んでいるほか、女性の雇用に関する状況調査や各種レポート、ファクトシートなどの各種情報を公表しており、ホームページから入手する

ことができます。

中でも、実際に活躍している女性市長・自治体幹部職員へのインタビュー集、伝統的に男性が付くものとされてきた職種で活躍しているNSW州の女性職員インタビュー集などは、これからのキャリアを考える女性職員にとって、ロールモデルとして大変参考になる資料です（注1）。

また、長期にわたる政策として、1977年より「スピークスウィメンズ プログラム(The Spokeswomen's Program)」を実施しています。このプログラムは、NSW州政府及び関係機関で勤務する女性職員の職場での機会均等を図るため、職員の声を拾い、課題を表面化するとともに、プログラム参加者の能力と自信を引き出し、職員間のつながりを作っていくことを目的としています。参加した職員が職場に戻り、学んだことを同僚に還元するといった草の根的に全体の意識を高めていくという効果も期待されています。

NSW州以外の各州政府でも、女性政策を担当する部署が設置されており、自治体に対して情報提供や事業等をし、ジェンダーギャップ政策を支援しているのがわかります。



NSW州内で活躍する女性市長・自治体幹部職員へのインタビュー集

(注1) 下記URLからNSW州家族・コミュニティサービス省女性政策局が出している各種情報を入手することができます
<http://www.women.nsw.gov.au/publications>

自治体の取組み

自治体におけるジェンダーギャップ対策は、それぞれの地域の特色などにあわせて進められてお

り、取り組み方は多種多様です。職員の意識を変えるために職員研修に重点を置くところもあれば、女性登用率の数値目標の達成を重視するところもあります。また、女性職員の意見を反映させ、より魅力ある職場に改善していくという方針をとっているところもあります。

私がシドニー事務所に赴任後、初めて当地の自治体を訪問したのがNSW州ライド市でした。市民協働について各部署の部課長から説明を受け、意見交換をする機会がありました。その時に対応してくれた部課長3名はすべて女性。堂々としており、時にはジョークを交えて話しをする姿とても素敵でした。

そんなライド市が2011年の連邦政府が主催する地方自治体大賞の「自治体における女性」部門を受賞。プロジェクト名は「Ticket to Ryde～ライド市の先頭に立つ女性たち」。庁内で、エンパワーメント・ワーキンググループを立上げ、人事政策の見直し、人脈構築の機会、女性のリーダーシップとマネージメント力の向上に重点を置き、女性が政策決定に今まで以上に関わるよう全般的に取組みを行い、一定の効果があり評価されての受賞でした。

数字でみる日本との違い

NSW州の公的部門における女性管理職員の登用率は年々上昇傾向にあり、1995年の15.5%から2007年には2倍の31%まで伸びています。また、2008年の選挙において、自治体の女性議員が27%、女性市長が23%。NSW州教育訓練省の2009年の年次報告では、小学校の校長51%、中高等学校の校長35%という割合になっています。

一方、日本でも2003年6月、男女共同参画推進本部が「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する。」という目標掲げて、様々な取組みがなされているところですが、内閣府の「平成23年版男女共同参画白書」では、都道府県の「課長相当職以上の職員に占める女性の割合」は、6.0%。市町村では9.8%。さらに女性管理職ゼロという市町村が24.7%となっています。都道府県別にみると、私の派遣元のある

北海道では、「地方公務員の管理職に占める女性の割合」は2.1%です。

当地の自治体の女性管理職職員の多さを日々の業務の中で実感してはいたものの、10倍近くも違う数字の差に改めて驚かされます。一般的に女性が多いといわれている教育部門をみても、日本では、小学校の女性教員が65.2%にもものぼっているにも関わらず小学校校長は18.4%。中学校校長が5.3%、高等学校校長が5.6%という割合になっており、NSW州と比較するとその割合は三分の一程度ということになります。

Year of Women in Local Government

2010年は、「地方自治体における女性の年」(2010 Year of Women in Local Government/以下YoWiLG)と位置づけられました。豪州地方自治体管理者協会(Local Government Managers Australia/以下LGMA)が中心となり、自治体におけるジェンダーバランスの促進を目的に実行委員会が設置されています。

実行委員会は「公正と平等の理念のもと、コミュニティの利益のためにも人材の有効活用をしていかなければならず、そのためにもジェンダーバランスは重要である」とし、さらに「2010年は、あくまでも各自治体が前進するための一過程であり、長期にわたる取組みに向けての始まりである」ということを強調しました。

YoWiLGは全豪組織であるLGMAのほか、同じく全豪組織である豪州地方自治体協会、各州の地方自治体協会をはじめ、連邦政府、各州政府の後押しを受け実施され、自治体におけるジェンダーバランス是正に向けての大きな原動力となりました。



豪州地方自治体協会の会長として活躍するノースシドニー市の女性市長

た。

日本に比べ、普段は近隣自治体と連携関係があまり密接な印象のないオーストラリアですが、このような共通の課題については、情報共有、意見交換を積極的にし、全体の機運を高めていくようです。

おわりに

NSW州内のとある自治体でコミュニティサービスの部長をしている女性と雑談をしている時に、「難しく時間のかかる仕事を(女性職員に)頼んでもいいものだろうかと言い出せずに様子を伺ってウロウロする上司がいるの。そんな時は『こなせるかこなせないかは、見せてもらえないと判断できないから、まずは見せてください』と言っているの」という言葉が印象的でした。男女問わず、挑戦する機会を与え、選ばせることの大切さに気付かされます。

3児の母親でもある彼女は、仕事と家庭のバランスは家族のサポート無しでは難しいと言います。オーストラリアでの女性の登用率が上昇している理由には、各種政策の効果が上がっているというもののほか、個々人の努力、家庭事情による時間短縮勤務が普及していること、日本に比べて男性の家事・子育てに関わる時間が多いなどといった社会的な背景もあるようです。

NSW州環境省に務める30代の女性職員は、3歳、5歳、7歳の子育て真っ最中。フルタイムの夫と家事は分担してはいるものの、現在は勤務時間を減らし、週3日勤務にしています。女性職員の職場環境は改善されてきていますが、子育て支援政策など解消していくべき課題はまだまだ山積みとのこと。

乗り越えなければいけない山谷はあるとはいえ、自分の業務に誇りをもち、知識と経験を深め、よりよい仕事をしたいという姿を目の当たりにし、国は違いますが、同じように自治体に勤務する者として、女性として、少しでも追いつくことができればと思います。

今後も当地のジェンダー政策事情について注目していきたいと思っています。