

CLAIR REPORT No.410

ニュージーランドにおける女性の社会参画

Clair Report No.410 (Mar 27, 2015)
(一財)自治体国際化協会 シドニー事務所



一般財団法人

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、ご意見等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 東京都千代田区麹町 1-7 相互半蔵門ビル

(一財)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: kikaku@clair.or.jp

はじめに

「すべての女性が輝く社会」とは「すべての男性も輝く社会」と同義と思う。

女性が働きやすい職場は、男性にとっても働きやすい職場に決まっている。逆に言えば、女性が働きにくい職場は、男性自身も無理をして、どこかを犠牲にしているのではないか。それが家庭であるかプライベートであるか健康であるかは人によるが。

無理の代償として価値のあるものを生み出しているのであればいいが、非効率で非生産的職場環境のために無理を強いられているのであれば国民全体の不幸でしかない。

人口減少社会に入り、日本が真に求められているのは、一人当たりの労働生産性の向上である。無駄な仕事をしていないか、無駄な手続きを踏んでいないか、意味のない待ち時間はないか、生産的な会議をしているか、資料づくりと計画づくりに終止していないか、非生産的職場プロセスを総点検し、一人ひとりの職員の能力が最大限発揮され、効率的に付加価値を生み出していく職場環境をつくるのが現在のリーダーに求められている。

「女性が輝く社会づくり」とは、傍から見れば非常識な男性ムラ社会のシステムを抜本的に変えていくプロセスである。単なる男女の数あわせではなく、組織全体に影響を及ぼす男性中心の中核部署に女性を配置し、仕事のやり方と常識を変えていかなければならない。「それは難しい。」と反論する男性がいたら、その人から女性に変えていく。仕事のやり方を変えるというのはそういうことである。

このレポートは、平澤美佐所長補佐が執筆した。男女共同参画の分野で世界を牽引してきたニュージーランドの現場を見て、彼女が伝えたかったのはこういうことだと思う。

(一財) 自治体国際化協会 シドニー事務所所長 田辺康彦

目次

はじめに	3
概要	6
第1章 ニュージーランドの女性社会参画の歴史及び体制整備	7
第1節 ニュージーランドにおける男女共同参画の概要	7
1 女性を取り巻く状況	7
2 歴史	7
(1) 1800年代後半	7
(2) 1900年代前半	8
(3) 1900年代後半から現代	8
第2節 女性の社会進出促進を担う機関・団体	9
1 中央政府	9
(1) 女性政策省	9
(2) ビジネス・イノベーション・雇用省	10
2 女性雇用諮問委員会	10
3 ニュージーランド女性協会	10
4 マオリ女性福祉連盟	11
5 PACIFICA	12
第2章 ニュージーランドにおける女性の社会進出状況	13
第1節 世界に見るニュージーランドの状況	13
1 ジェンダー・ギャップ指数(2013年)	13
2 OECD加盟国における女性の社会参画割合(15~64歳・2013年)	13
3 女性政治家の割合(2014年)	14
4 女性管理職の割合(2012年)	14
5 OECD加盟国の男女の賃金格差(2012年)	15
6 日本とニュージーランドにおける女性の年齢別労働力人口割合(2013年)	15
第2節 国内でのジェンダー・ギャップ状況	16
1 男女別雇用形態	16
2 大学教育	16
(1) 大学・専門学校資格保持者	16
(2) 大学・専門学校入学者	16
3 賃金格差	17
4 女性国会議員	17
5 ガバナンスの役割を担う女性の比率	18
6 一日あたり平均労働時間	18

第3章 女性の社会進出を促すための取組.....	19
第1節 中央政府の取組.....	19
1 多様な働き方が選択できる職場環境整備.....	19
(1) 産前産後および育児休業.....	19
(2) ワークライフバランスのとれた働きやすい環境整備.....	20
(3) 授乳・搾乳のための休憩.....	24
(4) 子育ての負担軽減.....	25
2 専門的知識や高いスキルを持ち合わせない女性のための施策.....	27
3 幹部層への登用.....	27
4 女性の参画が少ない分野での就職支援.....	28
5 カンタベリー地震からの復興に女性の力を投入.....	31
6 テレビが子どもの将来に与える影響調査.....	31
第4章 労働を取り巻く環境.....	33
第1節 ニュージーランドの労働環境.....	33
1 労働時間.....	33
2 転職.....	33
3 結婚・妊娠・出産・子育て時期の雇用.....	33
4 仕事の効率性.....	34
5 職場のレクリエーション.....	34
第2節 ニュージーランドの労働環境を踏まえ思料すること.....	34
おわりに.....	36

概要

第1章 ニュージーランドの女性社会参画の歴史及び体制整備

女性の社会参画が現在の状況に至るまでの過程や、歴史的背景を追うとともに、それに取り組む関係機関について記述する。

第2章 ニュージーランドにおける女性の社会進出状況

国内外の統計を用いて、女性の社会進出状況を客観的に記述する。

第3章 女性の社会進出を促すための取組

女性の社会進出を促すための法整備や、中央政府等による様々な取組について記述する。

第4章 労働を取り巻く環境

女性の社会進出を促すために必要不可欠な労働環境について取材した内容を記述するとともに、日本とニュージーランドの比較とそこから得られる教訓について考察する。

第1章 ニュージーランドの女性社会参画の歴史及び体制整備

第1節 ニュージーランドにおける男女共同参画の概要

1 女性を取り巻く状況

世界で最初に女性の国政選挙権が認められたのは、他でもないニュージーランドであった。1893年の出来事である。ケイト・シェパードという一人の女性参政権論者のリードにより7年の歳月を経て、3万を超える署名を集めた結果によりもたらされた。女性に選挙権を付与するための選挙改正法案が国会を通過したとき、世界中の女性活動家が歓喜したという。

ひとえにニュージーランド女性といっても、多文化国家ゆえヨーロッパ系からマオリ系、太平洋諸島民系、アジア系など人種の違いもあれば、障がいを持つ女性、移民女性など実に様々な多様性があることが認識されており、全員に公平な機会を確保するため、それぞれに応じたアプローチ方法が求められている。

ニュージーランドは男女共同参画の分野で世界を牽引してきた。またその自負もある。ジェンダー・ギャップ指数では136か国中の第7位、人間開発指数でも187か国（地域含む）中の第7位¹を誇る。

本稿では、こうした「高評価」を得るに至るまでの変遷、政府等が行う女性の社会参画支援施策や制度の整備状況、また労働環境における日本との相違点等を踏まえながら、日本の「女性が輝く社会」の実現に資することとしたい。

2 歴史

(1) 1800年代後半

世界中で起こったフェミニズム推進の動きはニュージーランドにおいても例外ではなかった。女性達は結婚、教育、雇用、政治分野における不平等に異議を唱えた。

また、飲酒による死亡や事故が多発したほか、飲酒に起因する男性からの暴力を懸念し、禁酒を訴える女性達が集う団体「全国女性禁酒連合 (the New Zealand Women's Christian Temperance Union (WCTU))」が立ち上がる。それは世界初の全国規模の女性団体であった。彼女達は自分に選挙権があれば、酒類販売に歯止めがかけられると考え、女性参政権獲得運動を始める。WCTUは先述したケイト・シェパードを先頭に、運動の旗振り役となり、ついには国

¹ いずれも2013年の数値。なお、ジェンダー・ギャップ指数とは経済、教育、保健、政治の分野ごとに各使用データをウェイト付けして総合値を算出。その分野ごと総合値を単純平均してジェンダー・ギャップ指数を算出。人間開発指数とは「長寿で健康な生活」「知識」「人間らしい生活水準」という人間開発の3つの側面を測るもの。〔資料〕内閣府男女共同参画局ウェブサイト「男女共同参画に関する国際的な指数」

政選挙権を獲得するに至った。同年には初の女性市長も誕生した²。

女性運動の研究者で、アデレード大学において教鞭をとるキャロル・バッキによると、「住民の大多数が伝統に束縛されず、自由主義の風潮」があったことや「婦人参政権論者は伝統的な男女の役割を混乱させる意図はなく、家庭の影響力を政治にまで拡大し、社会に一層の節制と倫理を訴えて」おり、「既存の秩序に抵抗することなく、それを遵守していたゆえ、容易に勝利を得ることが出来た」と述べている³。また、ニュージーランドの教員アリソン・クーパーとジュディ・パティンソンは、「開拓時代に女性が男性と一緒に汗を流して働いた実績が、女性のための制度の確立の背景になっている」と述べる⁴。

(2) 1900年代前半

1919年には女性の国政権法 (Women's Parliamentary Rights Act) により、国政への被選挙権が認められた⁵。その14年後に初の女性国会議員が選ばれることになる。1947年には初の女性閣僚が誕生し、保健大臣と児童福祉大臣を務めた。

(3) 1900年代後半から現代

1950年代、60年代になると再び世界的にフェミニズム運動が活発になる。ニュージーランドでも雇用や教育など広い分野で男女平等がうたわれ、法が整備されるようになった。1960年には公的機関賃金平等法 (Government Service Equal Pay Act) の施行により、公的機関において男女の賃金格差をなくした。それから遅れること12年、1972年に施行された賃金平等法 (Equal Pay Act) により民間企業においても男女の別に基づく差別が取り除かれた⁶。

1977年には人権委員会法 (Human Rights Commission Act) により性別や既婚・未婚の別、人種や信条などに基づく、教育、雇用など幅広い分野での差別を禁止した。1985年には中央政府に女性政策省 (後述) が設立され、女性に関する政策・施策を包括的に担当する省庁ができ、1987年には育児休業及び雇用保護法 (Parental Leave and Employment Protection Act) が施行され、産前産後休業制度が導入された。1990年には雇用均等法 (Employment Equity Act) が施行され、賃金だけでなく雇用機会も平等に取り扱われることが法で

² 1876年には土地に課税される資産税納税者に対して、性別の差なく地方自治体の公職への被選挙権が与えられていた。[資料] Graham Bush, "Local Government & Politics in New Zealand" (1995) P.18

³ キャロル・バッキ「フェミニズムとオーストラリア-フェミニズム運動第一期-その歴史的評価 (勁草書房)」 P.234

⁴ アリソン・クーパー、ジュディ・パティンソン「ニュージーランドに学ぶ主婦の再就職作戦 (拓殖書房) P.10

⁵ 1919年の総選挙に3人の女性が立候補したが、いずれも落選。

⁶ それ以前は女性の最低賃金が男性の71%と規定されていた。

規定された。

2000年代になると、これまで整備された複数の法律が改善されていく。2002年には育児休業及び雇用保護（有給育児休暇）改正法（Parental Leave and Employment Protection（Paid Parental Leave）Amendment Act）が導入され、12週間の有給育児休暇が創設された。その後、有給休暇は2004年に13週間に、2005年に14週間に延長されることになる。2007年には20時間無償幼児教育制度が導入され、幼児教育に係る親の負担を軽減した。その他、タスクフォースの設立や各種プランの策定など、より成熟した女性参画社会を推進している。

第2節 女性の社会進出促進を担う機関・団体

ニュージーランドでは文化的背景の多様性を容認する意識が浸透しており、女性にも多様性があることを認識した上で様々な団体が活躍している。

1 中央政府

ニュージーランドの政府構造は、中央政府と地方政府の2層である。そのうち、通貨、郵便、教育、社会福祉、警察等国統一のシステムを要する施策は中央政府が、地方道路、上水道や公園管理などは地方政府が担っている。

（1）女性政策省（Ministry of Women's Affairs）

男女共同参画については、中央政府の女性政策省が所管する。

より効果的な成果を生み出すため敢えて絞り込んだ「経済的な自立」「幹部への登用」「暴力被害の削減」の3点を最重要分野として設定し、政府に政策的助言等を行う。

同省は政府や関連機関が業務を遂行するに当たり、女性を取り巻く環境向上に関連する情報を提供する。直接特定の法律を所管するわけではなく、各省庁が政策を行う上で、女性の視点を加えることにより、それらに付加価値をつける立場である。女性団体や他機関と緊密な関係を持ち、様々な背景を持つ女性達の声や体験を届けている。

同省の職員は民間または公的機関で経験を積み、高い専門性を持つ。最高責任者（Chief Executive）を筆頭とし、3人のディレクターで成り立つリーダーシップチームが省を率いる。28人のスタッフで構成され、予算総額463万NZドル⁷という小規模な省である。

⁷ 職員数、予算額ともに2014年10月時点。〔資料〕女性政策省、*Briefing to Incoming Minister October 2014 P.3* なお、以下「ドル」と表記する。1NZドル≒88.72円（2015年2月11日現在）

(2) ビジネス・イノベーション・雇用省 (Ministry of Business, Innovation & Employment)

「国民全てのためにニュージーランドを成長させよう (Grow NZ for all)」を目標に、ニュージーランドの経済政策を所管する。競争力のある生産的な経済を構築するため、貿易促進や資本市場の構築のほか、スキルのある安全な職場づくりを促進するため、職業訓練の提供や若者の習熟度の向上などに取り組む。

そうした取組の一環で、ワークライフバランスの推進や男女の賃金格差是正など、女性の社会進出に関係する施策も担当する。

2 女性雇用諮問委員会 (National Advisory Council on the Employment of Women (NACEW))

女性政策省の独立諮問委員会であり、特に女性の雇用に関する事案について担当する。YWCA⁸など女性の雇用を応援する団体が政府に訴えた結果、1967年に設立された。女性政策省からの補助金を受ける。

女性政策省から指名を受けた6人（議長を含む）、ニュージーランド組合委員会 (New Zealand Council of Trade Unions)⁹の2人、ビジネスニュージーランド (Business New Zealand)¹⁰から経営者の代表1人で構成される。

主な役割は次のとおりである。

- ・ 女性政策大臣から付託された事案に対し、同大臣に助言を行う。
- ・ 同大臣に対し、適切に意見または提案する。
- ・ 同大臣の承認を得た場合は、内務省が所管する諮問委員会 (Commission of Inquiry)¹¹などの公的団体に対して適切な仲介及び提案を行う。
- ・ ニュージーランドのみならず海外の女性雇用に関する情報提供を行う。

なお、当委員会は1970年代に賃金平等法の成立に深く関与したほか、調査研究なども行っている。

3 ニュージーランド女性協会 (National Council of Women of New Zealand)

1896年に設立された非営利団体。全国に22の支所を持つ。80以上の団体会員とあわせ、個人会員も多く在籍する。女性政策省が開催するフォーラム (Caucus on International Women's Issues (CIWI)¹²)において、他の全国規模団体とともに市

⁸ Young Women's Christian Association。19世紀中盤に発足した120か国に支部を持つ女性のネットワーク団体。平和、正義、人権を守り、女性の地位向上のために活動している。

⁹ 40労働組合、35万人が属する組織。航空・海事技師や税関職員、フライトアテンダント、メディア、プロフットボール選手、看護師、酪農家等幅広い分野の組合が加盟している。

¹⁰ 経営者連盟と工業連盟が合併して作られたニュージーランド最大の経営者による政策提言団体。4つの地域組織で構成され、政策提言・人材育成・法務など経営者に対して様々な支援を行う。

¹¹ The Commissions of Inquiry Actに基づき、重要かつ市民の関心が高い事案やこれまでの制度では扱えないような事案などが審議される機関。

¹² 世界で活躍する人たちの知見を共有するためのフォーラムで、女性政策省に対して直接市民団体のアイデアや意見などを述べることができる。

民団体の代表として政府と意見交換を行っている。

また、教育、雇用問題や健康問題、家庭内暴力ヘルプライン、フェミニズムに関する最近の動向など女性にニーズのある情報を集約し、ウェブサイトなどで提供しているほか、フェミニズムを応援するためのキャンペーンも行っている。図表1は「フェミニズムを必要とするのは誰？ (Who Needs Feminism?)」キャンペーンの一場面である。元はアメリカのデューク大学で始まったこのキャンペーン¹³に触発され、ニュージーランド版として行っているものである。

図表1 Who Needs Feminism?キャンペーン



4 マオリ女性福祉連盟 (Maori Women's Welfare League)

ニュージーランドの原住民であるマオリ族とヨーロッパ系の女性の友好促進のため、また他の女性団体との協力のため、1951年に設立された非営利団体。3,000人を超すメンバーで構成される。マオリの乳児に対する予防注射や若い母親支援、移動型看護チームの派遣など、健康、アルコールやドラッグに起因する暴力、教育などの問題に対し、家族支援などを行っている。

女性政策省と緊密な関係を保っており、CIWIの参加団体の1つである。

¹³ フェミニズムを「男性嫌い」「いつも不満を言う」など間違えた解釈をする人や活動団体を減らすために開始された。フェミニズムを必要とする理由を書いた紙を掲げた写真をフェイスブックなどソーシャルネットワーキングサービスで掲載する。

5 PACIFICA (Pacific Allied (Women' s) Council Inspires Faith Ideals Concerning All)

ニュージーランドに居住する太平洋地域の女性達のための全国規模の非営利団体で、1977年に設立された。民族、信条、背景に関係なく女性なら誰でもメンバーになることができる。

太平洋地域の女性達に文化的・経済的・政治的に貢献できる機会を提供することや、女性達のみならず家族、コミュニティの安定、発展のために働く機会を提供し、国の発展に寄与することなどを目的としている。

女性政策省や太平洋諸島政策省 (Ministry of Pacific Island Affairs) ¹⁴と定期的に意見交換を行っており、CIWIの参加団体の1つである。

¹⁴ ニュージーランドに居住する太平洋地域の人々の社会的・経済的・文化的な発展を促進するために政策に対する助言を行う中央政府の省。

第2章 ニュージーランドにおける女性の社会進出状況

第1節 世界に見るニュージーランドの状況

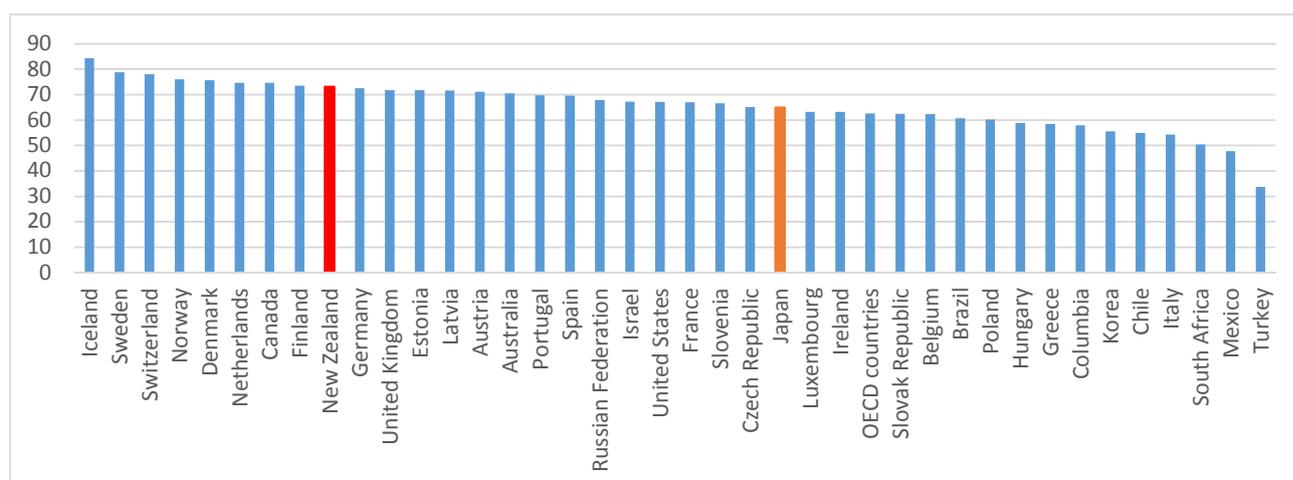
1 ジェンダー・ギャップ指数（2013年）¹⁵

ニュージーランドは第7位に位置しており、過去5年間は第5～7位を推移している。当指数は経済、教育、保健、政治の分野ごとに状況を判断して総合値を算出するが、ニュージーランドは特に教育面での評価が高い。

順位	国名	指数
1	アイスランド	0.8731
2	フィンランド	0.8421
3	ノルウェー	0.8417
4	スウェーデン	0.8129
5	フィリピン	0.7832
6	アイルランド	0.7823
7	ニュージーランド	0.7799
8	デンマーク	0.7779
9	スイス	0.7736
10	ニカラグア	0.7715
105	日本	0.6498

2 OECD加盟国における女性の社会参画割合（15～64歳・2013年）¹⁶

概してジェンダー・ギャップ指数で高評価を得る国々において女性の社会参画が進んでいると言える。欧米諸国が台頭する中でもニュージーランドの女性社会参画割合が高いことがわかる。

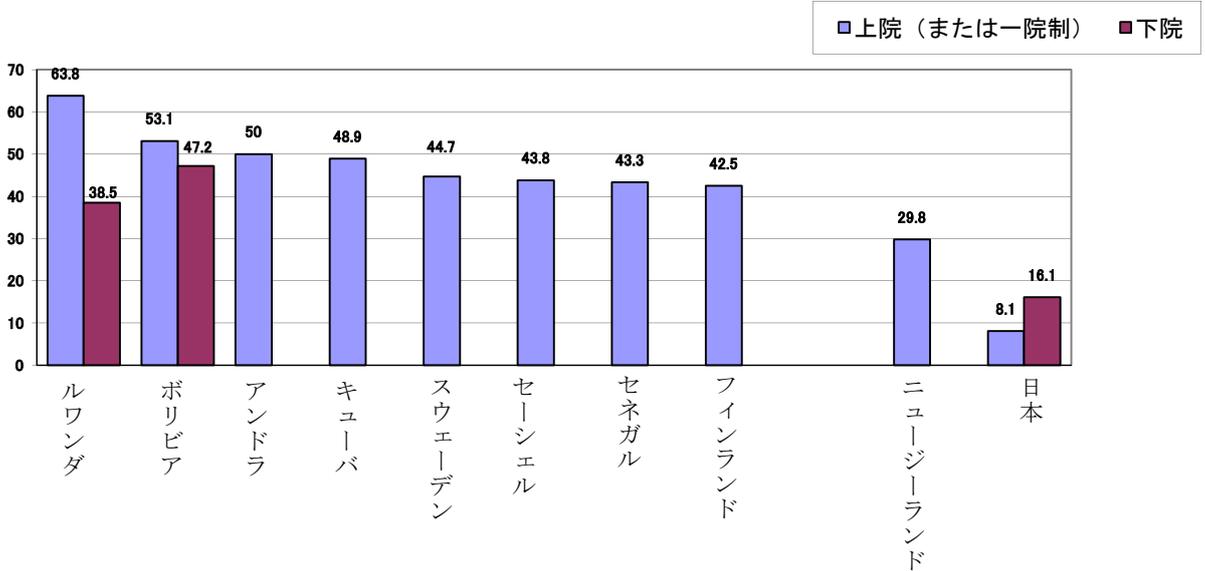


¹⁵ World Economic Forum, “The Global Gender Gap Report 2013”

¹⁶ Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD), StatExtracts, LFS by sex and age – indicators 2013

3 女性政治家の割合（2014年）¹⁷

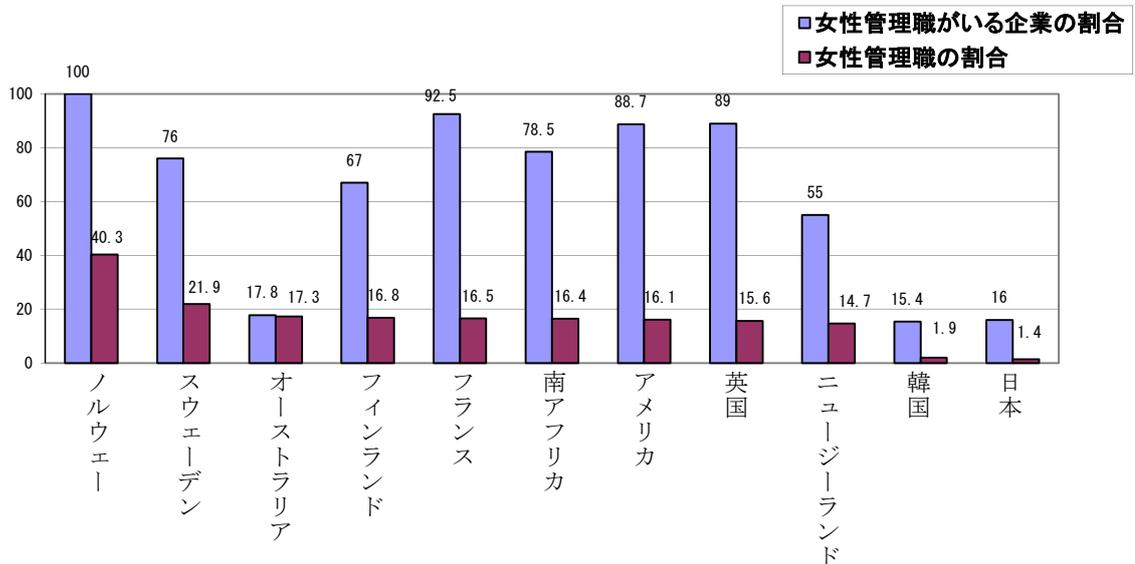
女性に一定数の議席枠を配分する「クォータ制」¹⁸を定めている国々において、女性政治家の比率が高くなっている傾向が見られる（ルワンダからフィンランドまでが世界上位8位）。ニュージーランドは35位に位置し、クォータ制を導入していないが、比較的高い割合と言える。



※日本は参議院が「上院」、衆議院が「下院」を示す。下院のグラフがない国は一院制。

4 女性管理職の割合（2012年）¹⁹

他の先進国と比較して、企業の割合も管理職の割合も伸び悩んでいると言える。



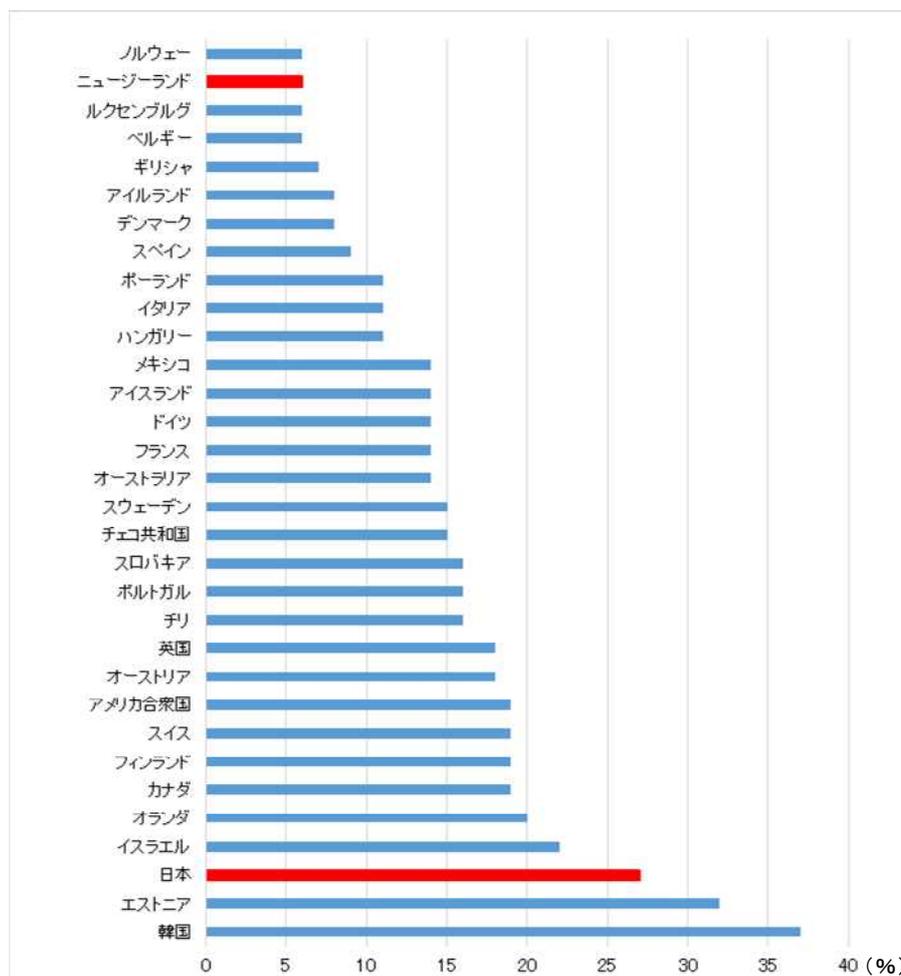
¹⁷ Inter-Parliamentary Union, "Women in parliament" <http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>

¹⁸ なお、当グラフの国々の中でクォータ制を導入していないのはアンドラ、キューバ、セーシェル、フィンランド、ニュージーランドである。上智大学三浦まり教授は「アンドラ、キューバ、セーシェルは小さな国家でかつ自由民主主義とは異なる政治体制であることが女性議員比率を押し上げていると考えられる」とする（47 News 「女性議員増へ「クォータ制」導入を」から引用）。

¹⁹ New Zealand Human Rights Commission, "New Zealand Census of Women's Participation 2012" P.12

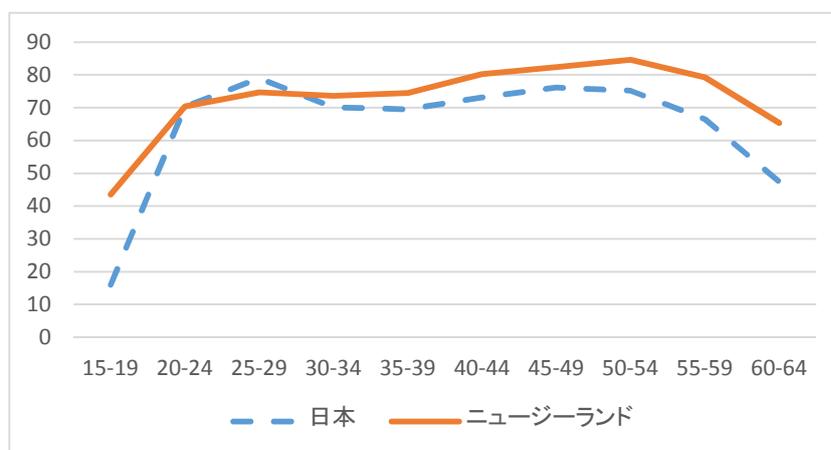
5 OECD加盟国の男女の賃金格差（2012年）²⁰

ニュージーランドでは男女の賃金格差が小さい状況にあることがわかる。



6 日本とニュージーランドにおける女性の年齢別労働力人口割合（2013年）²¹

日本と比較すると、子育て期に労働力層から離れるいわゆる「M字カーブ」がほとんどない。



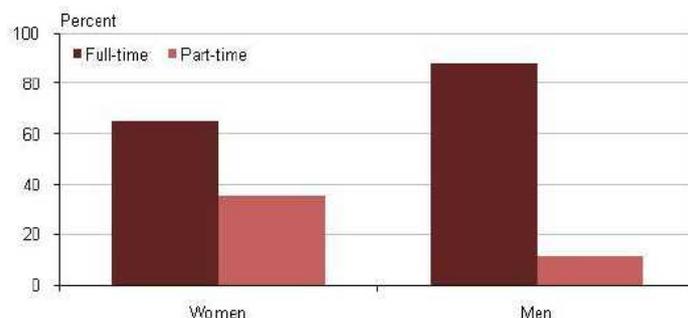
²⁰ OECD, “OECD Employment Outlook 2014”, Table O. Relative earnings: gender, age and education gaps

²¹ OECD, StatExtracts, Labour Force Statistics by sex and age

第2節 国内でのジェンダー・ギャップ状況²²

1 男女別雇用形態

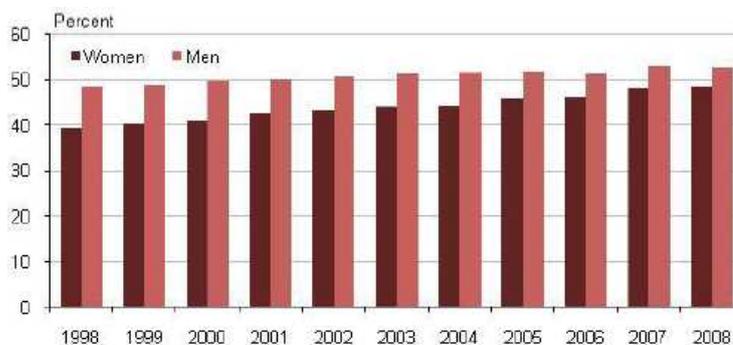
働いている女性のうち、35.1%がパートタイムとなっており、全パートタイマーの72.4%が女性に当たる。男女でパートタイムとフルタイムの差が依然として見られることが課題の1つと言える。



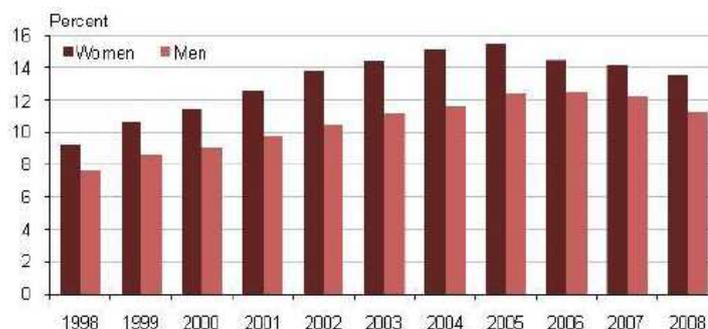
2 大学教育

1998年から2008年にかけて、女性の大学等卒業資格保持者は39.3%から48.6%に増加するとともに、男女差については9.3ポイントから4.3ポイントに減少している（(1)参照）。また、同調査期間において、大学等に入学する女性が男性より多くなっていることから（(2)参照）、資格保持者の差は今後さらに縮小されていくことが予想される。

(1) 大学・専門学校資格保持者



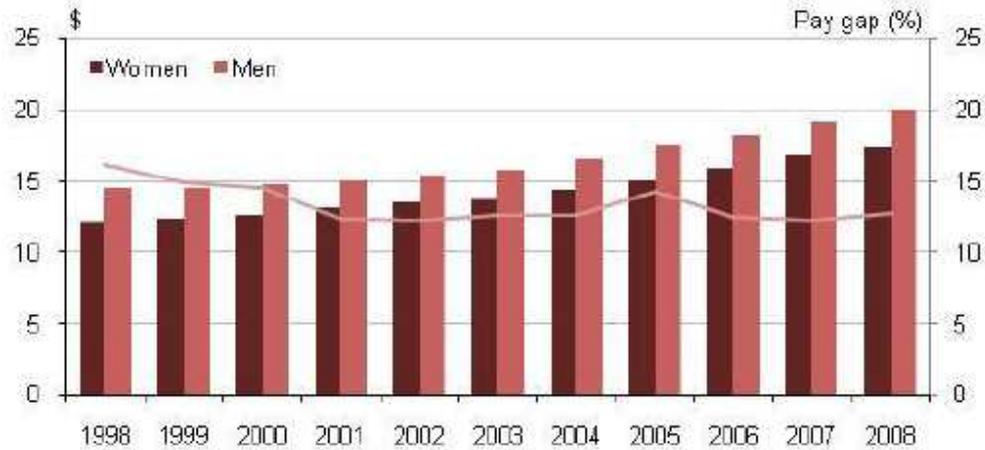
(2) 大学・専門学校入学者



²² 第2節のグラフについては、全て女性政策省による「*Indicators for Change 2009 Tracking the progress of New Zealand women*」からの出典。

3 賃金格差

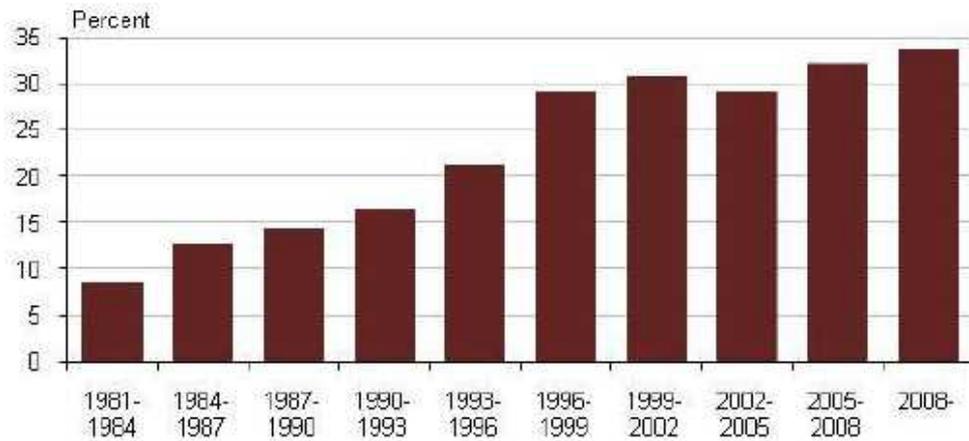
次のグラフは平均時給を比較したものである。棒グラフが平均時給、線グラフが男女の賃金格差を示す。2008年、男性の平均時給が20.00ドルであるのに比べ、女性は17.44ドルであった。2007年から2008年にかけて、0.6ポイントの格差が広がるなど、依然として賃金格差の解消が課題の1つと言える。



4 女性国会議員

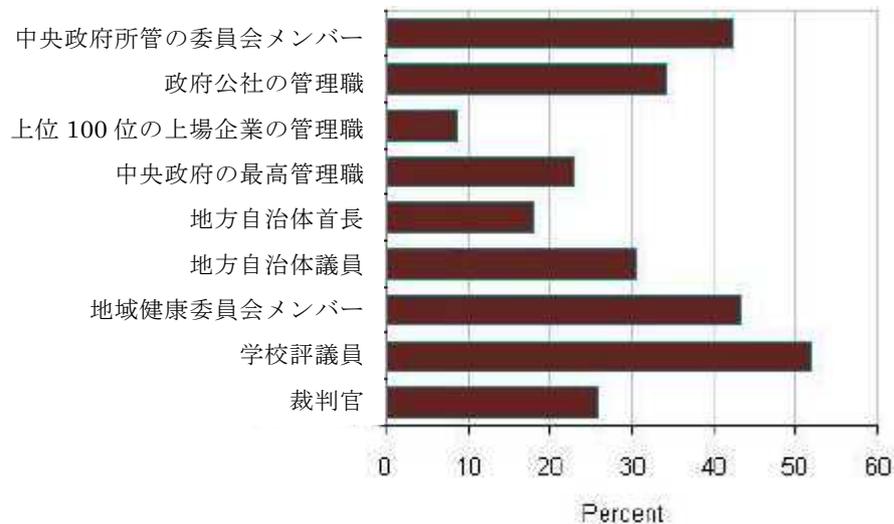
2008年には、122議席に対して41人（33.6%）が女性の国会議員であった。また、20人の閣僚のうち6人（30%）が女性であった。

女性の議員割合は年々増加傾向にあることがわかる。



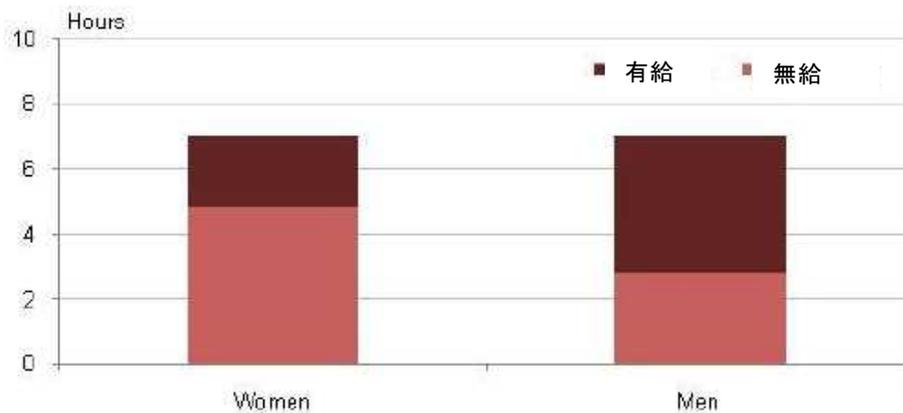
5 ガバナンスの役割を担う女性の比率

分野別で見るとその状況は様々である。他と比較して民間企業はまだ低い。学校評議員や地域健康委員会²³などは伝統的に女性が多い。民間企業の管理職への登用が課題の1つと言える。



6 一日あたり平均労働時間

これは1998/99年度の統計であるが、男女共に平均7時間の労働時間を持つ。男性は2.8時間の無給、4.2時間の有給労働を行うのに対し、女性は4.8時間の無給、2.2時間の有給労働を行う。家事等無給の仕事に従事する割合は女性がいまだ多いことがわかる。



以上のとおり、フェミニズムにおいて世界を牽引する国であっても、依然としてリーダーシップを発揮する立場に就く割合や賃金格差など男女の差が存在する。次章では、これらを改善するための様々な取組を紹介する。

²³ 健康・障がい法 (the New Zealand Public Health and Disability Act) に基づき、全国に20か所設立されている団体。最大11人の委員で構成される。市民の健康を改善、促進、保護するために政府からの補助金を提供する責任を持つ。

第3章 女性の社会進出を促すための取組

第1節 中央政府の取組

1 多様な働き方が選択できる職場環境整備

(1) 産前産後および育児休業

第1章で紹介した育児休業及び雇用保護法の下に、出産する女性従業員、出産する従業員の配偶者またはパートナー（事実婚の相手方や同性の相手方含む。以下「パートナー」という）、6歳未満の子を養子にするカップルのいずれか、あるいは養子を一人で育てる従業員に対して育児休業が認められている²⁴。

育児休業は次に述べるとおり、複数の無給休暇が用意されているなかで、14週間²⁵の有給休暇も認められている。なお、出産する女性や養子の第一養育者は、そのパートナーに有給休暇の取得権利を一部あるいは全て移すことも認められている²⁶。なお、育児有給休暇の際に支払われる手当は、中央政府による助成金から支払われており、その額は最高で週 501.10 ドル²⁷である。年間およそ 26,000 人が当有給休暇を取得している。

無給休暇については、次の4種が用意されている。

① 産前産後休暇

出産予定日または養子縁組予定日の最大6週間前から14週間取得できる。医者や助産師、または雇用主に規定より早めの休暇をとるように指導された場合は、8週間前から取得することができる。

② 特別休暇

出産前の健診など妊娠に関係する事由により、出産前に妊婦が最大10日間取得できる。

③ 父親休暇

出産予定日または養子縁組予定日の21日前から、出産日または養子縁組をした日の21日後までの間に、1週間または2週間（勤務実績に応じて休暇上限が異なる）取得できる。雇用主の合意があれば、この期間以外でも取得可能。

④ 最大52週間の延長休暇

産前産後休暇および14週間の有給休暇の期間を含め、最大52週間の連続した休暇を取得できる。また、52週間の範囲内でパートナーと分け合って取得す

²⁴ ただし、出産予定日または養子縁組予定日直前までの6か月あるいは12か月間、毎週1時間以上か毎月40時間以上かつ毎週平均10時間の勤務実績がある従業員に対して認められる。なお、勤務実績が6か月以上の場合と12か月以上の場合では、休業期間を延長する権利等の有無が異なる。12か月の勤務実績があれば、52週間の無給休業を取得することもできる。

²⁵ 2015年1月現在

²⁶ ただし、当該パートナーが育児有給休暇を取得する条件を満たす場合のみ。

²⁷ 2015年1月現在

ることができる。なお、父親休暇は当該休暇とは別に取得が可能である。また、両親が同時に休暇を取得することもできる。

なお、家計圧迫が出産後の早期職場復帰の主な理由であることを背景に、有給休暇については2015年4月から16週間に、2016年4月から18週間に延長する予定である。また、転職したばかりの者や季節労働者にも対象を拡大する予定であり、その総計は今後4年間で1億4,100万ドルとされる²⁸。

(2) ワークライフバランスのとれた働きやすい環境整備

職場の環境向上や従業員の良好な関係構築を促進するための雇用関係法 (Employment Relations Act) が2007年に改正され、勤務時間や勤務場所などに対して柔軟に対応する、いわゆるフレックス制が法的に整備された。

その後も数回改正がなされており、2015年3月6日からは介護者のみに限らず、全ての従業員が就業時間、就業日数、就業場所の変更を求められるよう改正されたところである。現代の生活スタイルをより反映し、人々の社会進出を向上させることを目的としている。

2015年3月の変更前は、同一の雇用主のもと6か月以上の勤務がある者がフレックス制の適用を申請することができることとされたが、この変更以降は雇用された最初の日から申請することができる。また、申請は1年に1回のみとされていたが、改正後は何度でも申請できるなど、ワークライフバランスの充実に向けた動きが加速していると言える。

勤務条件の選択は雇用主及び従業員の判断に委ねられている。雇用主は、従業員から文書あるいは電子メールで申請された後3か月(2015年3月6日以降は1か月)以内に回答をすることが法律で義務付けられている。

申請を受けた雇用主は全ての申請に対して検討することが法的に求められている。申請を却下することができる事項は法律で明確に規定されており²⁹、申請に不備があった場合や雇用主と労働者で締結されている労働協約に矛盾する場合、また現在の従業員のみで仕事の建て直しが不可能な場合や追加の従業員を雇うことが不可能な場合、仕事の質が低下する場合などが挙げられる。

なお、一般的なフレックス制導入例が次ページ図表2のとおりビジネス・イノベーション・雇用省のウェブサイトで紹介されている。当該図表のとおり、勤務時間だけでなく、勤務日数や勤務場所まで幅広い柔軟性を見ることができる。

政府が2010年に行った調査結果³⁰によると、調査に回答した雇用主の70%が

²⁸ [資料] beehive.govt.nz “Government to boost parental leave provisions 15 May, 2014”

²⁹ Employment Relations Act 第69AAF条 “Grounds for refusal of request by employer”

³⁰ 労働省 (Department of Labour 《2010年調査実施当時》。2012年7月に現在のビジネス・イノベーション・雇用省に統合された), *Review of Flexible Working Arrangements in New Zealand Workplaces survey findings*

フレックス制を導入している従業員を持つ。また、大規模企業よりも小規模のほうがフレックス制適用者が多いことがわかっている（図表3参照）。また、フレックス制を適用する従業員の雇用主の76.1%がフレックス制適用による経費はなかったと回答しており、86.9%が良い効果があったと回答している。

調査に回答した従業員の42.8%が現在の職場でフレックス制を申請したことがあり、94.2%が承認されている。

注目すべき点はフレックス制に関する法律の認識の低さである。回答した雇用主の27.5%および従業員の19.8%のみが法律を認識していた。逆に73.6%の雇用主と75.2%の従業員がフレックス制を申請する権利は全従業員にあるべきと回答しており、法律の定めがなくとも柔軟な勤務条件が広く受け入れられているということがわかる。

図表2 フレックス制を取り入れた一般的な例

フレックスの種類	フレックスの例	雇用主の効果
<p>勤務時間変更 時間変更： 勤務時間を選択可能</p>	<p>○フレックスタイム：所定の勤務時間数を変えず、開始時刻と終了時刻を変更。 ○基本時間の設定：例えば朝10時から夕方4時までといった基本時間を決め、それ以外は従業員の都合によって勤務。 ○タイムバンク：残業時間を有給休暇で補償。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員の最も効率的な時間に沿うため、効率性が向上 ・平日の個人的用務の管理が向上 ・通勤ラッシュの回避 ・扶養家族の世話や家事に割く時間が必要な従業員の維持 ・労働力人口の拡大 ・より広い知識、高い能力、豊富な経験を有する人材の確保
<p>勤務日変更： 勤務する曜日を選択可能</p>	<p>○平日と週末の入替：平日勤務を週末勤務に変更。 ○週単位での勤務および休暇設定：1～数週間勤務し、1～数週間休暇取得。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・効率性の向上 ・休暇取得の向上 ・通勤日数の減少 ・通勤ラッシュの回避
<p>勤務時期変更： 年間通しての勤務パターンを選択可能</p>	<p>○期間指定：学期中に勤務し、学校が長期休暇中に有給あるいは無給の休暇を取得。 ○年間勤務時間の設定：通常の週の勤務時間設定ではなく、年間の総勤務時間を設定。 ○休暇の購入：予め明示した期間を超えて休暇を取得する場合は給与から相当分を差し引く。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・家事や個人的用務に割く時間を従業員に提供可能

図表2 フレックス制を取り入れた一般的な例（続き）

フレックスの種類	フレックスの例	雇用主の効果
勤務場所変更 勤務場所変更： 指定された場所以外での勤務を選択可能	○テレワーク、ホームワーク、遠隔地ワーク：職場以外の場所または自宅にてフルタイムまたはパートタイムでの仕事を選択	<ul style="list-style-type: none"> ・地理的な労働力人口の拡大 ・オフィススペースや関連コストの削減 ・障がいを持った者の就業促進 ・通勤時間の縮減 ・都合のよい時間帯での勤務が可能
デスク変更： 勤務場所内ではあるが、様々なデスクでの勤務が選択可能	○ホットデスク：ワークスペースの共有利用	<ul style="list-style-type: none"> ・プロジェクトチーム内の協力推進 ・オフィススペースや関連コストの削減
キャリア変更 キャリア変更： 従業員の子育て等の責任や仕事外の興味（勉学・スキルアップ等）のため、大幅な勤務形態の変更	○研究休暇：通常の休暇期間を延長 ○異動：就業時間や場所、職責などの変更を選択。例えば高齢による退職間近に責務の軽い部署への異動など ○段階的退職：完全退職するまでに段階的に勤務時間を減らす ○段階的復帰：育児休暇等からの復帰の際、段階的に勤務時間を増やす ○自己マネジメント：労使双方が定めた目標に対し、直接的監督者なく従業員独自で仕事をする ○ジョブ・ローテーション：スキルを向上させるため、複数の仕事を経験する	<ul style="list-style-type: none"> ・労働力人口の拡大 ・育児休暇後の段階的復帰を提供 ・高齢による退職までのスムーズな移行措置 ・能力向上の選択肢を提供

図表3 フレックス制を適用しているスタッフの割合（雇用主回答）³¹

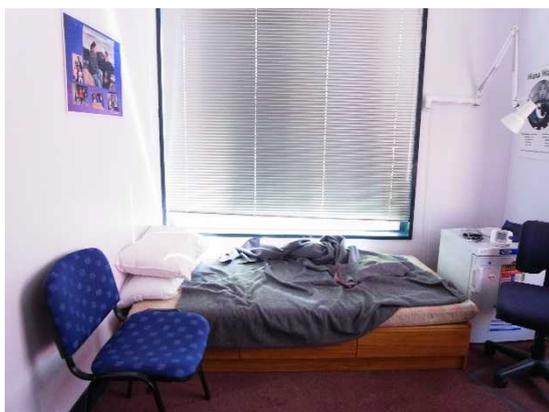
制度適用 スタッフ割合	従業員規模（人）				総計
	1-5	6-19	20-49	50以上	
なし	31.3	29.4	26.2	16.9	29.9
1-20%	4.0	18.1	40.8	49.2	12.4
21-40%	8.6	14.1	10.8	4.6	10.2
41-60%	6.8	9.7	6.2	12.3	7.8
61-80%	5.2	5.8	4.6	9.2	5.5
81-99%	0.2	3.8	1.5	1.5	1.4
100%	43.8	19.2	10.0	6.2	32.8
回答者数	547	612	408	180	1,749

（3）授乳・搾乳のための休憩

2009年4月には、雇用主は従業員に授乳と搾乳の休憩時間と施設を提供することが必要とする法改正がされ、制度が導入された。政府は、現代にあった柔軟な職場をつくるための必要最低限の基準という位置づけをしている。なお、この休憩は雇用主と従業員の間で取り決めがない限り無給である。

また、政府の基準（Code of employment practice on infant feeding）では、授乳・搾乳のための休憩時間、タイミング、回数は従業員それぞれで異なる点や、冷蔵庫や流し台、鍵をかけることができる部屋など通常必要とされる設備の考え方、当該事案に関する雇用主と従業員の協定書の締結などが示されている。

図表4 ウェリントン市役所の母親のための休憩施設



³¹ Department of Labour, “Review of Flexible Working Arrangements in New Zealand Workplaces” Table 1.1

政府は、授乳・搾乳の休憩を必要とする女性職員に対して柔軟な対応をすることの効果として、母乳で育つ乳児は、人工ミルクで育つ乳児よりも病気に罹患する率が50%低いという調査結果を基に、子どもの病気を原因とした休暇を減少させることに繋がるほか、新たな人材を雇うコストの削減、また企業イメージの向上にも繋がることなどを挙げている。

なお、この制度を適用したケースのほとんどが、冷蔵庫にアクセスできる簡単なプライベートスペースを提供する形で実現されており、主に搾乳に使用されている。著者が取材したウェリントン市の職員や民間会社の職員はこうした場所の提供はごく一般的と語る。図表4はウェリントン市役所における休憩場所である。冷蔵庫やベッド、流し台などが用意されていた。

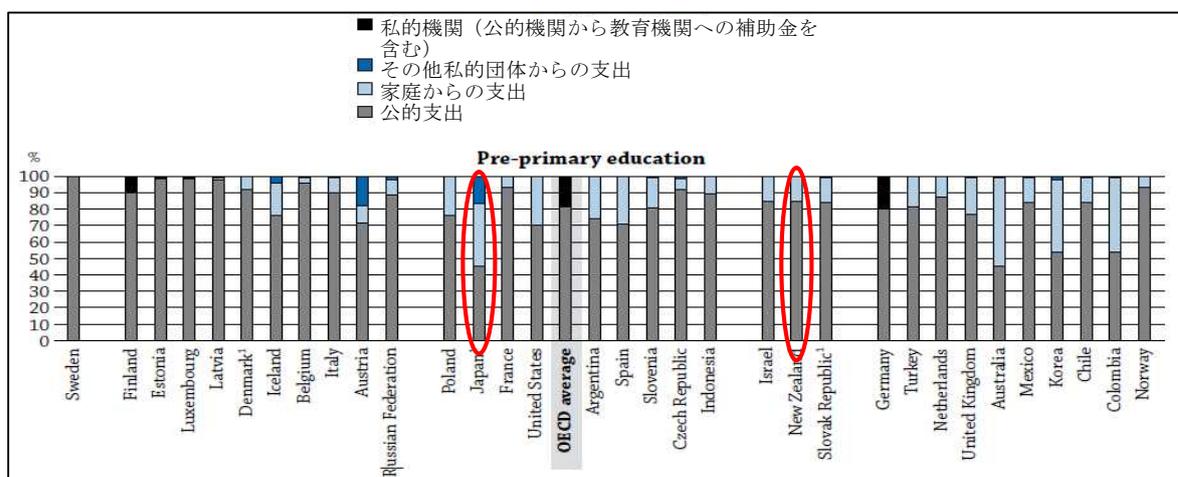
(4) 子育ての負担軽減

ニュージーランドの幼児教育施設は保育所や幼稚園のほか、教員主導型の教育・保育センターや親主導型のプレイセンター、プレイグループ、またマオリの文化・言語を基に教育を行うコハンガレオ (Te Kōhanga Reo) やプナ・コフンガフンガ (Ngā Puna Kōhungahunga) など多様性に富む。全日制のものとパートタイム制のものがあり、複数を組み合わせて通うこともできるので、親は就業形態などを考慮して選択できる。

また、2007年には「20時間無償幼児教育制度 (20 Hour Free ECE)」が導入された。1日最大6時間まで、週最大20時間までは3～5歳の保育料が無料となる。保育施設運営の免許を取得した教員主導型の施設やコハンガレオ、プレイセンターがこの制度の対象であるが、親の収入や社会的地位、人種、家族の状況、その他一切のことを考慮せず、この制度を活用できる。

図表5が示すように、幼児教育に占める公的支出の割合が80%を超えており、家庭からの支出は日本が30%強となっているのに対し、ニュージーランドでは

図表5 OECD加盟国における幼児教育に対する費用負担割合³² (2011年)

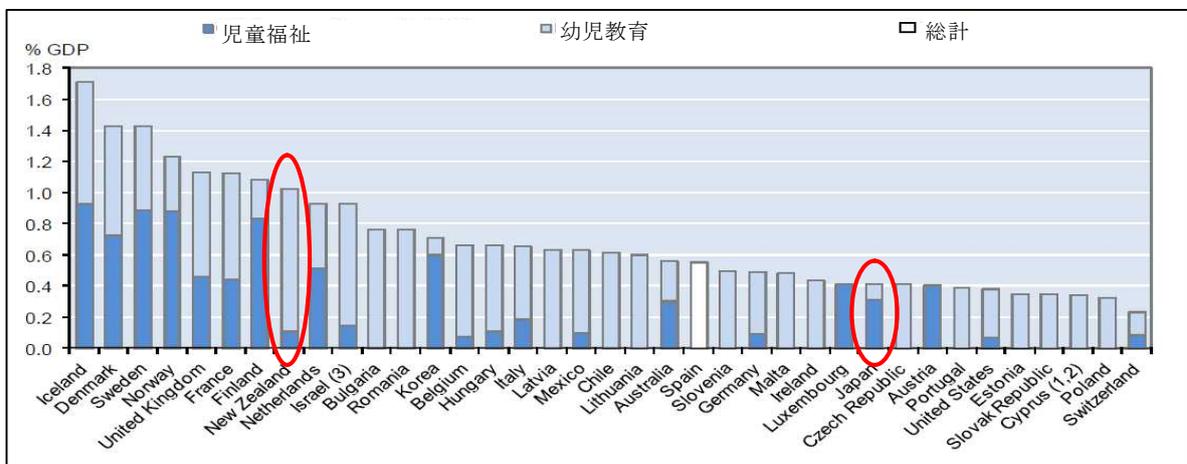


³² [資料] OECD, “Education at a Glance 2014” Chart B3.2. Distribution of public and private expenditure on educational institutions (2011)

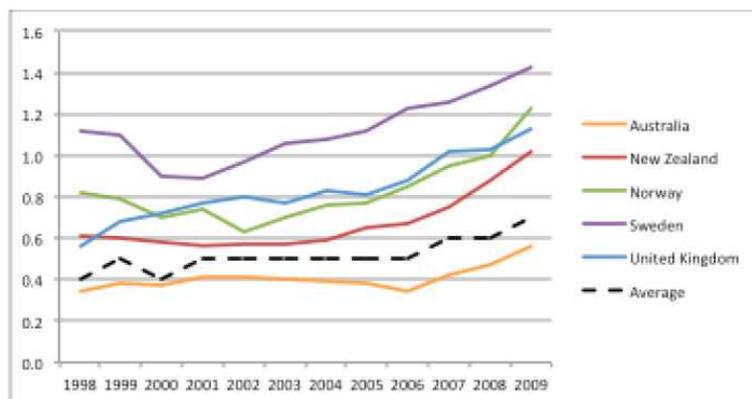
10%強となっている。その公的支出の規模は図表6が示すとおり、対GDP比で他国と比較すると、高比率を占める国に位置するとともに、図表7のとおりその規模は年々増加している傾向にある。良質な保育サービスの提供や待機児童の解消に向け、中央政府は保育施設や教師の増加に取り組んでいるところであり、実際、待機児童の割合は施設の種類により差が見られるものの、その加重平均値は2008年のピーク以降年々減少傾向にある。また、1か月を超える待機時間が発生した施設は2008年の56%から2013年の32%へと大幅に減少している³³。

こうした施策は子どもを持つ家族、特に子どもの育児をすることが多くなり得る女性に対し、仕事と家庭の両立のバランスを保つ上での選択肢の幅を与えることに繋がっている。

図表6 OECD加盟国における幼児教育及び児童福祉に対する費用（対GDP比・2009年）³⁴



図表7 幼児教育と児童福祉に対する公的資金規模（対GDP比）の変遷（1998-2009）³⁵



³³ 2013年現在〔資料〕Annual ECE Census: Summary Report 2013

³⁴ 〔資料〕OECD, “OECD Family database PF3.1: Public spending on childcare and early education” Chart PF3.1.A: Public expenditure on childcare and early education services, per cent of GDP, 2009

³⁵ Deborah Brennan and Elizabeth, Adamson Social Policy Research Centre, The University of New South Wales “Financing the Future: An equitable and sustainable approach to early childhood education and care”

2 専門的知識や高いスキルを持ち合わせない女性のための施策

2014年、女性政策省は、経済的に困難を抱える女性、特にシングルマザー、マオリや太平洋諸島を起源とする女性、若年層（15～24歳）の女性に注目し、報告書をまとめた。この報告書は低収入の人たちの雇用と生活を支援する政府関連団体とNGOに対し、高いスキルを持ち合わせていない女性が長期的に低収入となるリスクが最も高いという調査結果を報告するとともに、そうした女性が就職するための最も効果的なサポート方法を示している。

女性の社会参画を促進し、その能力を活用することでニュージーランドのGDPが10%向上する³⁶と見込まれることや、女性が決定権を持つレベルに就く団体は多様性があり、より良い成果が出せること³⁷が調査結果として示されている。また、こうした女性の経済的環境の改善により、福祉政策への長期的依存を減少させる効果や、最も影響を受ける立場の子どもへのサポートにも繋がる効果があるとする。

報告書の中では、次に掲げるプログラムがこうした問題に効果的に対処できるとして紹介されている。

- ・事業拡大を視野に入れる雇用者・企業との連携
- ・雇用者が求める能力を満たす職業訓練やOJT³⁸
- ・子どもの世話や健康面など就職に対する障壁を抱える女性への支援
- ・女性が職を得る機会の向上のため、女性といずれ雇用者となり得る者との交流プログラム

3 幹部層への登用

女性政策省では、民間企業に対して女性幹部の登用を促進するだけでなく、政府機関の幹部層への女性登用を進めるため、推薦リストを作成・管理している。行政³⁹に興味がある女性は、女性政策省のウェブサイト中に設けられた登録フォームから個人情報を入力し、リストへ登録される。審査の後、適したポジションへ推薦されることとなる。

なお、このシステムを理解する上で、日本とニュージーランドの雇用制度の相違を把握する必要がある。日本貿易振興機構の海外ビジネス情報に「ニュージーランド人は個人主義が日本に比べると浸透しており、雇用の際には明確な契約が必要とされる。また、終身雇用、年功序列体制はなじまず、能力主義の雇用体制が適している。」とあるとおり、日本のように同一の雇用主に長く勤務するという習慣ではなく、自分のキャリアを積んでいくという考え方で転職を繰り返すことが通常である点を認識しておかなければならない。

ウェブに用意されている登録フォームには、自分が興味を持つ分野を選択するほ

³⁶ Goldman Sachs, “Closing the gender gap: plenty of potential economic upside”

³⁷ Catalyst, “The Bottom Line: Corporate performance and women’s representation on boards”

³⁸ On the Job Training の略。仕事を通じて上司等の指導を受け、技能を修得する訓練方法。

³⁹ 政府関連の委員会や協議会、裁判所、準司法的団体、タスクフォースなども含まれる。

か、勤務実績や行政経験の有無や幹部経験があればその内容などを入力する。「建築」「外交」「地震復興」「地方自治」「マオリ対策」「防衛」など 36 種類の分野が選択肢として用意されており、「組織」ではなく「職種」を軸として推薦されていくこととなる。

登録後、推薦から任命に至る過程は、内閣の下で行われ、詳細は the State Services Commission⁴⁰が担当する。総督⁴¹または担当大臣が任命における権限を持つが、実際には人事を担当する部署が推薦、選考、報告を担当する。募集広告は新聞にて定期的に行われ、選考は厳格に実施される。時には1つのポジションに100人を超える応募者がある場合もあり、それゆえ応募から任命までかなりの時間を要することもある。任命された者は担当する大臣によって公式に発表されることになっている。

女性政策省は2013年7月から2014年6月末までの1年間、190件以上の応募に対応している。2015年までに公的機関幹部層への女性登用率を45%とする目標を掲げて取り組んだところである。なお、2014年6月末時点で国際的にも高い数値と言える41%を達成した。

一方、民間企業においても女性の幹部登用を進めるための取組が行われている。2012年、ニュージーランド証券取引所は当取引所に上場している全企業に対し、幹部や取締役の男女別内訳を年に1回報告させる規則を導入した。幹部や管理職レベルにおける男女の多様性は業績の向上に寄与することが各種研究等⁴²で明らかにされていることがその背景にある。男女の数値的内訳のほか、企業が「多様化ポリシー」を策定した場合⁴³は、企業の多様性に関する取組結果や評価を報告しなければならないことも規定する。ポリシーの内容例として、女性の幹部層登用比率の目標値や目標期日、賃金格差の是正状況などの数値目標のほか、社内の多様性を監視するためのグループを組織し、幹部への定期報告を義務付けること、多様性がもたらす利益を学ぶ従業員用プログラムや多様性に対する従業員アンケートを実施すること、また多くの女性幹部候補を得るための採用手続きを改正することなどが挙げられる。

4 女性の参画が少ない分野での就職支援

真の男女共同参画を実現するには、女性の参画が少ない分野での進出を促進する必要があり、女性政策省によりそれに向けた実態把握調査が実施されている。

⁴⁰ State Sector Amendment 法により役割が定められている政府機関で、中央政府各省や政府関連団体が良質の行政サービスを提供できるよう監督・助言を行う。

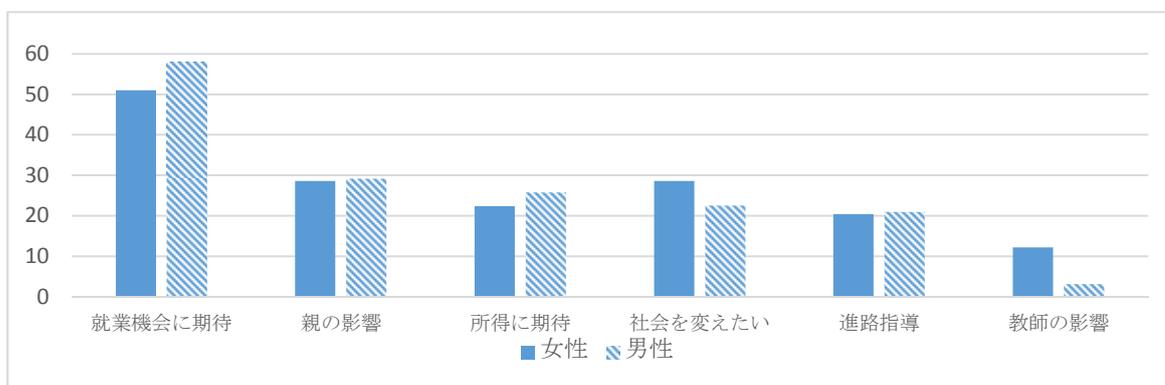
⁴¹ Governor-General。ニュージーランドは英国エリザベス女王を元首とするが、元首はその代行者として総督を任命する。

⁴² 例えば世界中に拠点を持つ米国の非営利団体カタリスト（DELLやGoogleなど世界的企業700企業・団体が加盟）が2013年に発表した「High Potentials in the Pipeline: On Their Way to the Boardroom」の中でも「同質のチームよりも多様性のあるチームのほうがより生産的かつ革新的で、高い集団的知性を持つとされる」ことや「幹部会に3人以上の女性がいる場合、戦略的事業や革新的な事項により強く関わる傾向が見られる」ことが報告されている。

⁴³ 多様化ポリシーの策定と実践は必須ではない

その1つに2005年に実施された工学部を卒業した者に対する調査がある。工学を選択した動機や卒業後の進路などについての男女差が報告されている。図表8にあるとおり、大きな男女差は見られないものの、女性のほうが「社会を変えたい」という思いや教師の提案に動かされたケースが多く見られる。

図表8 工学を選択した要因(%)⁴⁴



別の報告では、男性が理数系の科目が得意だった場合、家族やその友人に工学技術者がいることが多く、進路の1つに工学があることを知っている場合が多い一方、女性は工学についての情報が不十分と感じていることがわかった。例えば、頭脳明晰な女子生徒には薬学部や法学部が勧められるケースが見られ、工学部を勧められるケースは稀である。一方で、多くの女性が学校訪問をしたことが刺激になったと回答しており、情報提供のあり方への工夫が問われている。図表8のとおり親や教師の影響が反映している結果を踏まえると、家庭や学校での指導の方法も十分に考慮に値すると思われる⁴⁵。

2つ目の調査は、2011年に塗装工、配管工、建設技師、電気技師など6種の産業の雇用主とそこで勤務する女性を対象に実施された。調査結果として、女性が勤務することで場が和らぐことや、顧客サービスの向上や細部への気配りといった男性とは違うスキルを発揮するなど、雇用主側の利点が報告されている。重い物の運搬や体に負担がかかる仕事もいまだに見られるものの、最近では女性に対しても運用可能な健全で安全な仕事となっている、というのが雇用主側と女性従業員側の共通の意見である。

このほか、行政における女性の参画が少ない分野として、以下に消防・警察の取

⁴⁴ 複数回答可のため、合計が100を超える。〔資料〕The Ministry of Women's Affairs, with the Institution of Professional Engineers New Zealand, "Does gender matter? Findings from an online survey and interviews of engineering graduates from 2000 and 2005" P.9 Table one

⁴⁵ なお、これは世界中で見られる傾向であり、2015年3月に発表されたOECDによるPISA調査結果「The ABC of Gender Equality in Education: Aptitude, Behaviour, Confidence」では、親・教師・雇用主による意識的または無意識的な性別に対する先入観が、職業選択に大きく関与していると報告している。また、同じ能力を持っていたとしても娘より息子に科学や工学など理系の職業を期待する親の傾向が見られ、親からの後押しも子どもの性別によって異なることがわかっている。

組を挙げる。図表9はニュージーランドの消防吏員における多様性を表したものである。左目盛と棒グラフが太平洋諸島民系（Pacific）、女性、マオリ系（Maori）の割合、右目盛と線グラフがその他を示す。うち、2010年時点では女性は3.2%⁴⁶であったが、2013年時点では3.9%まで増加した⁴⁷。

図表9 ニュージーランド消防吏員の多様性⁴⁸



The New Zealand Fire Service⁴⁹が発行する年次報告書には、多様性のある職場は「将来の消防士」を増やすことにも繋がるという認識のもと、女性やマオリ系などの人々を採用するため、努力していることが記載されている。消防ボランティアへの申込をオンラインでも行えるシステムを導入したうえ、ソーシャルメディアによる広報も行う。情報発信の際は女性の興味を引く情報や画像を使うよう工夫されている（図表10）。



図表10 Step Forward（一歩前へ）キャンペーン

警察においては、女性の参画を促すため、採用時や幹部層において女性の比率が30%となるよう目標値を設定している。2012年6月末時点で警察官8,940人のうち、1,584人（17.7%）が女性である。事務職員を合わせると29.4%が女性であり、わずかに増加傾向にある。ただ

⁴⁶ 日本では平成21年（2009年）4月1日時点で2.2%〔資料〕総務省「男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について」

⁴⁷ 女性消防吏員の割合を5.5%とするよう目標値を設定している。

⁴⁸ 〔資料〕New Zealand Fire Service, “Annual Report for the year ended 30 June 2013”

⁴⁹ ニュージーランド全土の消防を担当する組織。約450の消防署に8,300人のボランティア、1,699人の消防吏員を配する。

し、幹部への登用は著しく少なく、警察内部でも重大な問題と認識されている。2014年4月には、警察組織への女性参画と女性リーダーの育成を促進するため、経験の長い女性警官により女性のネットワーク組織が立ち上げられ、幹部からも大いに賛同を得ている。

5 カンタベリー地震⁵⁰からの復興に女性の力を投入

女性が少ない分野での女性の活用は、災害復興という国策に対しても適用される。2010年9月と2011年2月に起こったカンタベリー地震において、多くの死傷者が出たことは記憶に新しい。この災害により大きな打撃を受けたニュージーランドは国を挙げて復興に取り組んでいるところである。しかし、震災後の地域経済への打撃が女性の雇用に不利な影響を与えていることは否めず、女性政策省はカンタベリー地域の女性を取り巻く雇用環境の改善、また復興作業に女性も労働力の一部分として活躍してもらうため、当地域の企業と求職者を結びつけるサービスなどを行う団体「Canterbury Skills and Employment Hub⁵¹」に対して女性が働いてこなかった分野への促進という観点を加えるよう働きかけるなど、様々な施策を講じている。

また、当地域における女性が就職しうる職や、「隠れた」女性労働市場を特定するための調査を2013年に実施している。カンタベリー地域では総じて建築に係る労働市場の需要が高い中で、復興に携わりたいと考える女性が多い一方、経験の少ない建築現場よりも一般事務を希望する女性が多い。これまで建築現場は男性のものという固定観念が女性側にも強く、体力面でも雇用主の要求に応えることができないという懸念も強い。調査に回答した女性は、労働時間のフレックス制、良好な職場環境と良い給料、そして充実した情報提供があれば復興に関する仕事に従事したいと答えている。

この調査を通じて、労働力不足に対応するには未活用の労働力を活用すべきであり、雇用主側は求人や情報提供などが女性にも届くように工夫する必要性があること、女性にも復興に関する職への就業が奨励されている中、地震発生前と比べて女性にも新しい分野での就職の可能性があることなどが提言されている。

6 テレビが子どもの将来に与える影響調査

2012年、女性雇用諮問委員会（NACEW）は12歳以下の子どもが見るテレビ番組が女性の就職に与える影響について調査した。ニュージーランドでは1日あたり約2～5時間のテレビまたはインターネットなどが子ども達に視聴されており、その目的は余興のためである。

⁵⁰ 2010年9月に発生したクライストチャーチ市から40km離れたカンタベリー平原に震央を持つ地震（マグニチュード7.1）と、その復旧途上にあった2011年2月にクライストチャーチ近郊で発生したマグニチュード6.3の地震のことを言う。

⁵¹ ビジネス・イノベーション・雇用省とカンタベリー地震復興公社（the Canterbury Earthquake Recovery Authority）、社会発展省（the Ministry of Social Development）、第三次教育委員会（the Tertiary Education Commission）の共同組織。

調査結果として、子ども向けの番組では男性登場人物より女性登場人物のほうが数で勝っているが、外見を高く評価されることや性別を極端に表すなど典型的な性別表現がしばしば見られるほか、男性登場人物はその職業を基本としたキャラクター設定がなされる一方、女性登場人物は妻などといった社会的な役割を基本としたキャラクター設定がなされることが多いことが報告されている。

こうした結果を踏まえ、ニュースやスポーツ番組のほか男性登場人物が多い番組や子ども向け番組、とりわけ就学年齢の子どもを対象にしたものについての性別に係る描写の偏りに対処すること、New Zealand on Air⁵²と連携して性別描写の偏りに対処する放送局の優良事例を提供すること、また子ども達に番組の性別描写の偏りに気づかせる指導を支援することなどが提言されている。

当調査や4で述べた調査を踏まえると、子ども時代や学生時代の周囲を取り巻く親や教師等の環境が、その後の進路や将来への意識形成に大きく関係すると言え、幼少期からの教育方針に既存概念とは違う新しい方向性を加味することが性別に係る「一般常識」を変えることに繋がると著者は思料する。

⁵² テレビ、ラジオなど様々な番組が広く視聴者に届くことを目的に、プロダクションやラジオ放送局などに資金提供を行う独立政府機関。

第4章 労働を取り巻く環境

第1節 ニュージーランドの労働環境

本稿を執筆するにあたり、ニュージーランドで働く5人の女性に対して取材を行った結果、ニュージーランドの労働環境について次のことが聞き取れた。なお、5人はウェリントン市の議員、人事部長、国際交流部門スタッフ、財産管理部門スタッフおよび民間保険会社に勤務する方々である。うち3人は日本での勤務経験がある。

1 労働時間

フレックス制の適用は一般的であり、例えばウェリントン市役所の場合、部署によって異なるが、国際交流部門では定時の時間が定められていない。皆が自分の好きな時間に来庁し、帰庁する。残業は必要に応じて行うが、必要であれば自分の都合に合わせて帰宅してもよい。よって、早めに帰りたい日は朝7時頃から登庁し、4時頃に帰宅するなど自由である。与えられたミッションをこなすことが自分の役割であり、定時の就業時間をこなすことがミッションではない。また年俸制であり、勤務時間が長くなればなるほど時給単価が低くなるという仕組みであることと仕事より家庭が大切という認識が一般的であることから、効率的に物事を進める。勤務評定は年1回行われるが、ミッションの遂行状況に対しての評価となる。

一方、民間企業は官公庁と比較して時間配分や休暇に対して厳しい面があるものの、フレックス制の導入は一般的である。

2 転職

以前は終身雇用という概念が存在したものの、昨今ではほぼない。様々な職を経験し、ステップアップを図っている。中には1年未満での転職を繰り返す場合もあり、転職はごく一般的なものとして捉えられている。

公務員も同様で、正職員であっても転職は頻繁にあるうえ、リストラもある。政策上必要ない部署だと判断された場合はポジション自体がなくなる場合もある。

3 結婚・妊娠・出産・子育て時期の雇用

これら人生の大きな転機において、女性が仕事を辞めざるを得ないという風潮は全く存在しない。むしろ辞職するほうが珍しいという印象を持つ。仮に上司等から辞職を示唆された場合、差別かつ法律違反という認識が強く、差別を受けた者もそれを指摘する素地がある。

また、出産後6か月で復帰するケースが多く聞かれ、復帰直後は週のうち数日、14:30までの勤務といったフレックス制を適用した例が多い。

母親ゆえに休みが多く、勤務時間が短いといった内容を会社側から指摘される場合や、それゆえ就職で不利な扱いをとられた場合は差別であり、法律違反であるという認識が強い。フレックス制を適用する母親の同僚からは不便だという声が出る

ことは皆無ではないが、一般的に育児中の同僚には協力的であり、理解が得られている様子が見られる。

著者が取材をした数人からは、日本でも同様の差別が見られた場合は厳しい罰則が与えられるような法的枠組みを整備するとともに、差別を受けたと感じた時は声を上げる必要があると意見があった。

4 仕事の効率性

長時間の仕事をしないことが原則なので、前述のとおり、効率的に仕事を進めている様子が見られる。スタッフ個々に対してもある程度の権限が与えられており、自分の判断で仕事を進めることができる場合が多く見られる。日本で多く見られるように決裁を得るまで多くの印をもらい、それに伴う時間を要するという事は見られず、電子メールや関係者だけの小規模な会議などで意思決定される。

例えばウェリントン市の国際化ポリシーを策定した際、担当課と政策担当部署およびコンサルティング会社を中心になって進められ、在ニュージーランド大使や外資系企業等関係機関を含めたワークショップを2回実施後、パブリックコメントを得て、5か月後には議会承認を得たというスピーディな例がある。

5 職場のレクリエーション

仕事後に職場の同僚と懇親会をすることはあるが、出席の有無は個人の自由であり、参加しないことを非難されることはない。好きな時間に来て好きな時間に帰るといった「フレックス制」がここでも見られ、懇親を深めたいが時間に制約のある従業員にとっては適した環境と言える。

第2節 ニュージーランドの労働環境を踏まえ思料すること

ニュージーランドの労働環境は概して表現すると「個人主義」である。一長一短があり、労働サービスを提供するという割り切った環境の中で、周りに左右されず、自分の与えられたタスクを、自分の最も効率的な時間配分・方法で達成することを目標にするという考え方である。一方で「助け合いの精神」「チームワーク」といった相乗効果への期待には欠けるという懸念もある。

それを踏まえても、利潤を追求する企業体あるいは市民に対して公共の福祉を提供する官公庁としては実用的な個体であればよいのであり、合理性・効率性を追求するその姿勢には見習うべきものがあり、またこうした合理的・効率的な個体ゆえに女性が社会進出することの一助となっていると言えるだろう。なお、個人主義で成り立つ職場であっても、殺伐さは感じられず、上司も各スタッフの状況を把握する力量をもち、タスクを実行していた。

また、法律が整備されている環境においても女性側が感じる不利益や理不尽さを抹消する方法はいずれの国においても模索されていることである。その点における

ニュージーランドと日本の相違点は、諸先輩方（男性女性とも）の理解の度合いもあれば、差別を感じた際の被害者の意思の伝え方にもあると感じる。波風を立てることは避けたいにしても、投石しなければ波紋も広がらない。また、女性の社会参画を受け入れる寛容性のある強い法的枠組みが必要でもあると思料する。

おわりに

当レポートを作成するにあたり、取材に協力してくださったウェリントン市役所の Jo Coughlan 議員、Nicola Brown 氏(Director, Human Resources)、Aiko Collins 氏 (Business Support & International Projects Coordinator)、Jessica Clarke 氏 (Encroachments Advisor, Property Services)、保険会社勤務の Katy McTeigue 氏に心から感謝を申し上げたい。

【執筆者】 一般財団法人自治体国際化協会シドニー事務所 所長補佐 平澤 美佐