

CLAIR REPORT No.535

ニュージーランドにおける女性の社会参画 2

～2020 年前後の取組～

Clair Report No.535 (March 31, 2023)

(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、御叱責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

146 か国中 116 位。これは、世界経済フォーラムが毎年発表している各国のジェンダー・ギャップ指数における 2022 年の日本の順位である。同指数について、当事務所の活動範囲の一つであるニュージーランドは、アイスランド、フィンランド及びノルウェーという北欧 3 か国について 4 位となっている。

ジェンダー・ギャップ指数は、4 分野（経済、教育、健康、政治）における各項目の男女比から算出されている。分野別に日本とニュージーランドを比較すると、教育分野では差がなく、健康分野ではむしろ日本の指数の方が高い一方で、経済と政治の分野で大きな違いが生じていることが、両国の評価の差につながっていることがわかる。

日本において、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図ることなどを目的として、男女雇用機会均等法が成立したのが 1985 年であった。以来 38 年の間に、育児休業法やパートタイム労働法、次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法が成立し、主に女性の就労環境に係る法整備がなされている。総務省「労働力調査」によると、女性の労働力人口は 1985 年が 2,367 万人、2021 年が 3,057 万人となり、690 万人の増となっている。また、労働力人口総数に占める女性の割合は 1985 年が 39.7%、2021 年が 44.6%となり、4.9%ポイントの増となっている。当該数値の上ではこの間、女性の社会参画は進んでいることとなる。しかし、世界での評価は前述のとおり厳しい。今後、どのような取組を進めていくと良いのだろうか。

そこで、本レポートでは、ニュージーランドにおいて女性の社会参画・人材活用を進めるためにどのような政策・取組が行われているかについて、中央政府、地方政府、民間団体それぞれの取組を紹介する。

本レポートが、日本の地方自治体にとって男女共同参画に向けた取組を進める際に、参考となれば幸いである。

【監修者代表】 （一財）自治体国際化協会シドニー事務所長
平木 万也

目次

はじめに	3
概要	6
第1章 ニュージーランドの概要	7
第1節 国の概要	7
1 歴史	7
2 人口構成	7
3 地理	7
4 主要産業	8
5 政府構造と所管事務	8
第2節 女性の社会参画の概要	10
1 歴史	10
2 現在	10
第2章 中央政府の取組	15
第1節 ニュージーランドの労働環境	15
1 フレックス制	15
2 年次休暇	16
3 育児休暇	16
4 職場での授乳	16
5 幼児教育施設	17
6 忌引き休暇	17
7 病気休暇	18
8 転職によるキャリア形成	18
第2節 女性省 (Ministry for Women)	19
1 組織の概要	19
2 体制 (2021/2022 年度) の概要	20
3 財政状況 (2021/2022 年度) の概要	20
4 近年の主な取組	21
第3章 地域政府の取組	27
第1節 オークランドの概要	27
1 人口構成	27
2 経済	27
第2節 オークランド・カウンシルの概要	27
1 体制 (2021/2022 年度) の概要	28
2 財政状況 (2021/2022 年度) の概要	28
3 基本政策	28
第3節 女性の職場への参画に関する取組	29

1	Kia Puāwai programme	29
2	モデルケースの提示	30
3	組織内での取組	30
第4章	民間団体の取組	33
第1節	Diversity Works New Zealand	33
1	組織の概要	33
2	体制（2021/2022年度）の概要	34
3	財政状況（2021/2022年度）の概要	34
4	女性の職場への参画に関する取組	35
第2節	Global Women	36
1	組織の概要	36
2	体制（2021/2022年度）の概要	37
3	財政状況（2018/2019年度）の概要	37
4	女性の職場への参画に関する取組	37
第3節	YWCA（Young Women’s Christian Association） Auckland	39
1	組織の概要	39
2	体制（2021/2022年度）の概要	39
3	財政状況（2021/2022年度）の概要	39
4	女性の職場への参画に関する取組	40
おわりに	43
参考文献	44

概要

日本では、少子高齢化によって労働力人口が減少する中、女性の活躍推進が叫ばれて久しい。

ジェンダー平等は、2015年に国際連合が採択した「持続可能な開発目標」(Sustainable Development Goals (SDGs))の17項目の一つである。各国が取り組む課題であることから、日本国外の事例に学ぶところが大きい。そして、世界に先駆けて女性が国政選挙権を獲得して以来、女性の社会参画を押し進めてきたニュージーランドは、この分野の精鋭である。

ニュージーランドにおける女性の社会参画については、クレアレポート№410として2015年にとりまとめられている。その後、ニュージーランドでは、同国で3人目となる女性の首相が誕生し、在任中に出産、史上初の育休¹を取得した折には、それを受け入れられるニュージーランドの成熟度に世界が感嘆した。本レポートは、前回のレポート以降も着実に進歩し続けているニュージーランドの近年の様子を記録するものである。

第1章では、ニュージーランドで展開されている取組を理解するにあたり、一助となる事前情報として、国の概要、そして同国の女性参画の概要を述べる。

次章以降は、第2章で中央政府、第3章で地域政府、第4章で民間団体の取組を紹介する。女性が抱える問題は就労に限定されるものではないが、日本の男女共同参画における弱点が経済・政治分野にある²ことから、本レポートでは、女性の職場への参画を推進する取組に焦点を絞っている。

なお、本レポートに興味を持ってくださった方には、クレアレポート№450『ニュージーランドにおける子育て支援政策～乳幼児保育政策を中心に～』(2017年)も併せて御一読いただくことをお勧めする。一連の資料が、男女共同参画の推進に携わっている皆様の御参考になれば幸いである。

¹ ニュージーランドでは、産前・産後休暇と育児休暇の区分がなく、勤務条件に応じた週数の育児休暇を出産予定日から取得できる。アーダーン首相(当時)は6週間の休暇を取得。育児休暇の詳細は、本稿 p.16 を参照。

² 本稿 p.12 を参照。

第1章 ニュージーランドの概要

この章は、ニュージーランドにおける女性の社会参画の背景を説明するものであり、第2章以降の内容を読み進める上での前提である。具体的には、ニュージーランドという国の基礎情報、そして同国における女性の社会参画の経緯と現状を示す。

第1節 国の概要

1 歴史³

ポリネシアから先住民マオリが移り住み、定住していたところ、1642年にオランダ人アベル・タスマンがこの地を発見して「ニュージーランド」と命名した。そして1769年には、英国人探検家ジェームズ・クックにより調査が行われた。

1840年、マオリの伝統的首長と英国代表との間で、マオリの権利を保障する代わりにニュージーランドを英国領土とする「ワイタンギ条約」(Treaty of Waitangi)が締結され、英国からの植民が本格化した。この条約は現在でも効力を有しており、マオリはそれを根拠に、同族の伝統において重要な土地や漁業権等の返還を政府に要求している。

1960年代までの入植は、ほとんどが英国からであったが、その後は太平洋諸島や、特に最近ではアジアからの移民が増えた。

2 人口構成⁴

2018年国勢調査によると、総人口は469万9,755人、うち男性231万9,558人、女性238万197人で、年齢の中央値は37.4歳である。

未婚率⁵は35.2%、子供を出産したことがない女性は30.8%、1人出産は12.9%、2人出産は26.3%、3人出産は16%、4人出産は6.9%、5人出産は2.6%、6人以上出産したと回答した人は2.2%であった。

民族は、欧州系が70.2%、マオリ系が16.5%、太平洋島嶼国系が8.1%、アジア系が15.1%、その他が2.7%である。また総人口の27.4%が海外出生者である。

3 地理⁶

ニュージーランドは、北島と南島、その他の小さな島々から成る。総面積は26万8,107平方キロメートルで、日本の約3分の2である。

³ 一般財団法人自治体国際化協会『オーストラリアとニュージーランドの地方自治』(2018年)91-92頁

⁴ New Zealand Government, 2018 Census
[<https://www.stats.govt.nz/tools/2018-census-place-summaries/new-zealand>] (最終閲覧日: 2023年1月16日)

⁵ 婚姻以外の法的パートナーシップ関係を含む。

⁶ 一般財団法人自治体国際化協会『オーストラリアとニュージーランドの地方自治』(2018年)91頁

人口密度は日本の約 22 分の 1、また 85%が都市部に居住しているため、非都市部の人口密度はさらに低い。人口の約 4 分の 3 が北島に集中し、人口分布は偏っている。

4 主要産業⁷

乳製品、肉類、木材・木製品、果実類、水産品、ワイン、羊毛類で輸出の 6 から 7 割程度を占めている。最近では、水素を含む再生可能エネルギー事業、映画製作等にも力を入れている。

5 政府構造と所管事務⁸

ニュージーランドは、憲法上、英国王を元首とする立憲君主国であり、その代理として総督が置かれているが、実際は慣習法に則り内閣が行政権を行使する。議会は一院制で、基本定数は 120 名、任期は 3 年である。

単一の成文憲法はなく、立法府・行政府・司法府の権限及び役割、総督の設置等を定めた「1986 年憲法」を中心に、複数の法律や慣習法で憲法的役割を成している。

政府構造は、中央政府と地方政府の二層である。地方政府には「広域自治体」と「地域自治体」の二種類があり、広域自治体は複数の地域自治体にまたがる事務を担当する。両者の担当事務は明確に区別され、並列の関係に立っている。

地方自治の概念は、憲法上は明記されておらず、法令を通じて国会が地方自治体に権限を付与する。

⁷ 外務省「ニュージーランド基礎データ」

[<https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/nz/data.html>]（最終閲覧日：2023 年 1 月 16 日）

⁸ 一般財団法人自治体国際化協会『オーストラリアとニュージーランドの地方自治』（2018 年）97-98 頁、111 頁

(表 1 - 1) 政府間の事務配分⁹

	中央政府	広域自治体	地域自治体
安全保障	外交 防衛 司法 警察/消防	広域的災害対策	災害対策 保健・安全に関する条例の 制定
社会資本	国道 国立公園/保護地区 空港	広域的資源管理 ・海岸、港湾及び河川管理 ・水質及び土壌保全 ・その他環境保全 広域交通計画 公共交通への助成 広域公園	上下水道/ごみ処理/雨水処理 地域交通計画 地方道路/駐車場 都市計画/地域開発計画 建築規制 空港(貨物専門の小規模なもの)/ 港湾 公共交通 交通管理
教育	大学/技術専門校(ポリテック) 公的学校 私立学校への助成 国家資格の認定 就学前教育(幼稚園等)の運 営・補助		就学前教育の運営・補助
保健福祉	健康保険/医師免許 公的病院 指定伝染病予防 住宅援助/就業支援 身障者・高齢者に対する給付 児童福祉	汚染規制 伝染病予防	住宅整備 公園 飲食店等の営業許可 飼犬の登録
文化	国立美術館/博物館		各種レクリエーション・スポーツ 施設 公園 図書館 地方美術館/博物館
経済	通貨 税関/通商規制 郵便 発電/送電 科学/研究開発 貿易振興		産業振興(情報提供、産品普 及等) 林野 電気供給

⁹ 一般財団法人自治体国際化協会『オーストラリアとニュージーランドの地方自治』
(2018年) 108頁

第2節 女性の社会参画の概要

1 歴史¹⁰

飲酒、タバコ、ドラッグ等に起因する社会問題に立ち向かうべく、女性達が結成した「女性禁酒連合 (Women's Christian Temperance Union (WCTU))」¹¹は、フェミニズムに多大な影響を与えている。1874年にアメリカで誕生した同組織は、1885年にニュージーランドでも設立された。そして、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た彼女達は、女性参政権獲得運動を始め、1893年、ニュージーランドは女性の選挙権を認めた世界初の国となった。

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、その14年後に女性が初当選した。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。

1960年以降は、法律が整備されていく。

1960年 公的機関賃金平等法 (Government Service Equal Pay Act) 施行：公的機関における賃金の男女差別を禁止。

1972年 賃金平等法 (Equal Pay Act) 施行：民間企業を含めて賃金における男女差別を禁止。

1977年 人権委員会法 (Human Rights Commission Act) 施行：教育や雇用等、幅広い分野で、性別、既婚・未婚の別、人種や信条等に基づく差別を禁止。

1987年 育児休暇及び雇用保護法 (Parental Leave and Employment Protection Act) 施行：育児休暇制度を導入。

1990年 雇用均等法 (Employment Equity Act) 施行：賃金だけでなく雇用機会も平等に取り扱うことを規定。

2000年代には、これまで整備した法律の改善が進んだ。育児休暇及び雇用保護法は、2002年の改正で12週間の有給育児休暇制度を創設、その後、有給休暇日数は延長を重ね、2020年には26週となった。また、2007年に20時間無償幼児教育制度が導入され家計の負担が軽減された。

2 現在

(1) ジェンダー・ギャップ指数 (2022年)

世界経済フォーラム (World Economic Forum : WEF) ¹²が毎年発表している「Global

¹⁰ 一般財団法人自治体国際化協会『ニュージーランドにおける女性の社会参画』(2015年) 7-9頁

¹¹ New Zealand Women's Christian Temperance Union, History
[<https://www.wctu.org.nz/history/>] (最終閲覧日：2023年1月17日)

¹² 政治、経済、学術等の各分野における指導者層の交流促進により、グローバルかつ地域的な経済問題に取り組む独立・非営利団体である。1971年、スイスの経済学者クラウス・シュワブによって設立された。

Gender Gap Report」¹³は、各国の男女格差についての報告書である。国ごとの現状がジェンダー・ギャップ指数として数値化され、国際社会の動向が分析されているほか、各国の先進度がランキング形式で一覧できる。

ジェンダー・ギャップ指数は、以下の4分野における各項目の男女比から算出される。

1 経済

- (1) 労働参加率
- (2) 同一労働に対する賃金の平等性
- (3) 推定勤労所得
- (4) 管理職の割合
- (5) 専門職・技術職の割合

2 教育

- (1) 識字率
- (2) 初等教育就学率
- (3) 中等教育就学率
- (4) 高等教育就学率

3 健康

- (1) 出生児の性別の割合
- (2) 健康寿命の見込み

4 政治

- (1) 国会議員の割合
- (2) 官僚の割合
- (3) 行政府の長の在任年数（直近 50 年）

上記 14 項目のうち 12 項目以上のデータを提供できる国が本調査の対象となり、今回は 146 か国が評価された。次の表は、その結果を抜粋したものである。

なお、各国のジェンダー・ギャップ指数は、0（完全不平等）と 1（完全平等）の間で示される。

¹³ World Economic Forum, “Global Gender Gap Report 2022”, p. 8 ,p.54
[https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf]（最終閲覧日：2023年1月7日）

(表1-2) ジェンダー・ギャップ指数 (2022年) 上位国及び日本¹⁴

順位	国名	総合指数	分野別指数			
			経済	教育	健康	政治
1	アイスランド	0.908	0.803	0.993	0.964	0.874
2	フィンランド	0.860	0.789	1.000	0.970	0.682
3	ノルウェー	0.845	0.765	0.989	0.964	0.662
4	ニュージーランド	0.841	0.738	1.000	0.966	0.660
5	スウェーデン	0.822	0.812	1.000	0.963	0.515
116	日本	0.650	0.564	1.000	0.973	0.061

146か国中、ニュージーランドは4位、日本は116位となっていることから、総合的な評価には大差が認められる。

しかし、教育においては共に完全平等であり、健康に至っては日本の指数の方が高い。

特筆すべきは、経済及び政治の分野で、日本の指数の低さが際立っていることである。つまり、日本人女性は、男性と同等の教育を受けて成人し、健康寿命が長いにも関わらず、社会で活躍する機会が限られているということである。この課題に着目し、ニュージーランドではいかにして女性の人材活用が推進されているのかという切り口から、男女共同参画のヒントを得ることが本稿の趣旨である。

(2) 国会の動向

ニュージーランドの国会は一院制、議席は120である。地方議会はあるが、人口が500万人に満たないことから、日本で都道府県の政策にあたることの大部分を中央政府が担っている。

ニュージーランドでは、1996年に小選挙区比例代表併用制を採用したことが、国会議員の男女比の均衡を実現する契機となった。

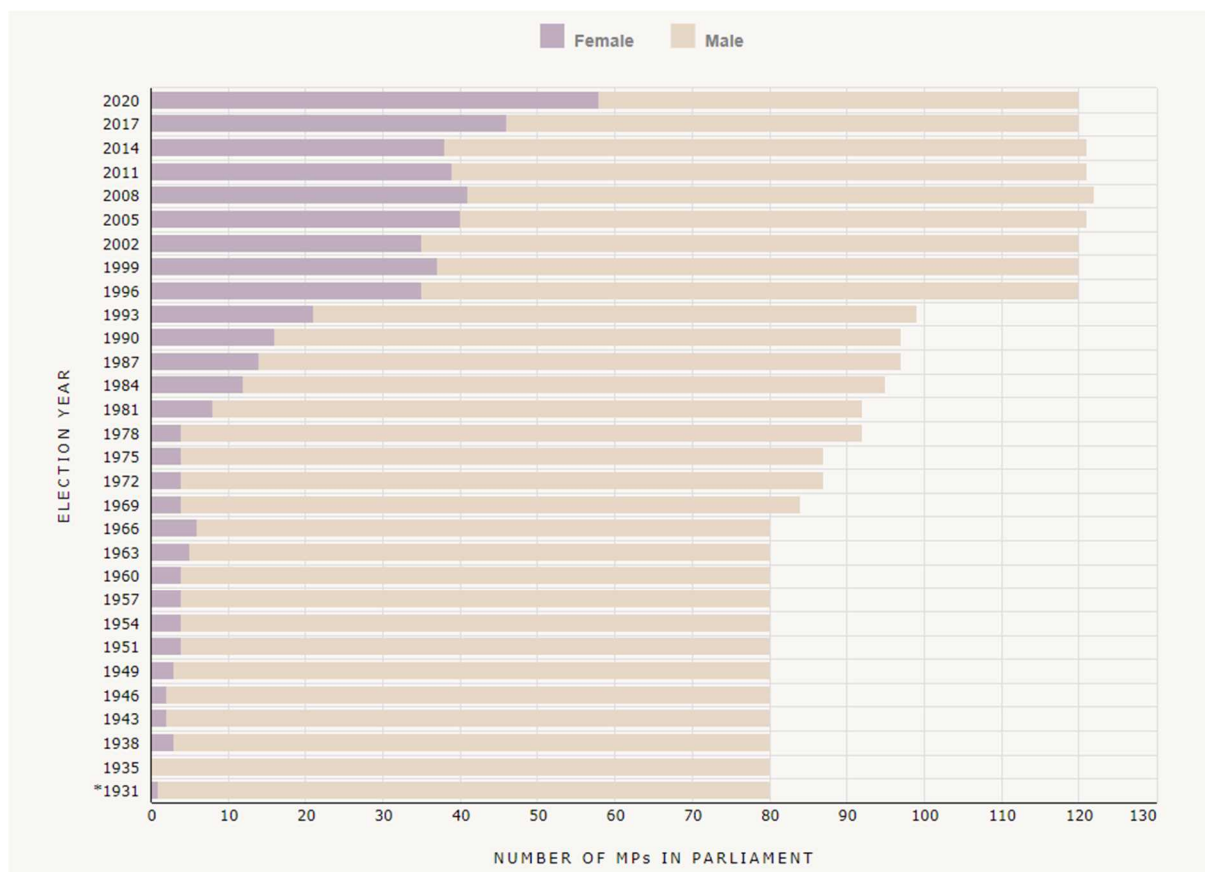
小選挙区比例代表併用制では、選挙人が2種類の投票をする。一方は自分が支持する政党を選ぶもの、もう一方は自分の選挙区の候補者から国会に送り出したい人を選ぶものである。そして議席配分は前者によって決まる。例えば、政党を選ぶ投票で労働党が50%を獲得した場合、120議席の50%、つまり60議席が労働党に割り当てられる。労働党の候補者が選挙区で30人しか当選しなくても、残り30人を比例候補者名簿から選ぶことができる。

小選挙区制から比例代表併用制に移行し、小選挙区を戦わずに国会議員に選出される選択肢を創出した目的は、政党間のバランスを取り、政権を握る大きな政党の政治権力に対してのチェック機能を強化することであった。しかし、結果として、女性議員が増えたという事実がある。これは、政党が比例候補者名簿に女性を含めている

¹⁴ World Economic Forum, “Global Gender Gap Report 2022”, p.168, p.192, p.208, p.270, p.280, p.326 より著者作成。

からであり、そうしないと議席を伸ばせないと認識しているからである。つまり、女性の政治家の増員は、有権者の意思であったと言える。¹⁵

2017年以降、女性議員はさらに増加し、2022年、国会議員の男女比は、男性59人、女性61人となり、ニュージーランド史上で初めて女性が議席の過半数を占めた。



(図1-1) 国会議員の男女比の推移¹⁶

2017年の政権交代においては、ジャシンダ・アーダーンが、37歳で、ジェニー・シッピー（1997-1999）、ヘレン・クラーク（1999-2008）に次ぐ同国3人目の女性の首相となった。¹⁷翌年には女兒を出産し、6週間の育児休暇を取得した。休暇中は、副首相が首相代行を務め、首相も重要案件をめぐる判断等は継続した。授乳中には、ニューヨークで

¹⁵ 全国フェミニスト議員連盟「国際シンポジウム「選挙を変えれば暮らしが変わる」」
[\[https://afer-fem.org/?p=751\]](https://afer-fem.org/?p=751)（最終閲覧日：2023年1月25日）

¹⁶ Te Ara-The Encyclopedia of New Zealand, Numbers of women MPs
[\[https://teara.govt.nz/en/graph/33716/numbers-of-women-mps\]](https://teara.govt.nz/en/graph/33716/numbers-of-women-mps)（最終閲覧日：2023年1月25日）

選挙年ごとに、女性議員の人数が紫色で示されている。

¹⁷ Te Ara-The Encyclopedia of New Zealand, Prime Minister Jacinda Ardern
[\[https://teara.govt.nz/en/photograph/46874/prime-minister-jacinda-ardern\]](https://teara.govt.nz/en/photograph/46874/prime-minister-jacinda-ardern)（最終閲覧日：2023年1月25日）

開催された国連総会にも娘を同行させた。パートナーの男性の全面的な協力を得ながら、2023年1月に辞任するまで、首相としての職務と母親としての育児を両立させ、その様子をソーシャルメディアで発信し続けた。¹⁸

¹⁸ BBC News Japan 「ニュージーランド首相、妊娠を公表」
[<https://www.bbc.com/japanese/42742809>] (最終閲覧日：2023年1月24日)
BBC News Japan 「ニュージーランド首相が女の子を出産 産休は6週間」
[<https://www.bbc.com/japanese/44558406>] (最終閲覧日：2023年1月24日)
BBC News Japan 「ニュージーランド首相、産休明け復帰」
[<https://www.bbc.com/japanese/45040838>] (最終閲覧日：2023年1月24日)
BBC News Japan 「NZ 首相、国連総会に赤ちゃん同行」
[<https://www.bbc.com/japanese/45648565>] (最終閲覧日：2023年1月24日)

第2章 中央政府の取組

この章では、現在、被雇用者が利用できる主な制度を列挙する。また、中央政府の中で、女性の社会参画を担当する女性省（Ministry for Women）の取組を紹介する。

第1節 ニュージーランドの労働環境

柔軟な働き方は、育児・介護と仕事の両立を助けるものであり、女性の労働を可能にする要因であるとの認識を中央政府が示している。¹⁹これに資する制度を以下に挙げる。

1 フレックス制²⁰

雇用関係法（Employment Relations Act）²¹の規定により、労使間で柔軟な働き方の擦り合わせが可能となっている。

被雇用者には、柔軟な働き方を求める権利がある。

- ・ 恒久的又は期間限定のいずれでも勤務条件の変更を請求することができる。
- ・ 変更を請求できる内容は、労働時間、労働日数、勤務場所、仕事の仕方、始業と終業の管理の仕方、職場での管理方法。
- ・ 就労の初日から、いつでも請求できる。
- ・ 請求の目的や理由は何でもかまわない。例えば、子供や高齢者の世話をするため、スポーツをするため、コミュニティの活動に参加するため。

雇用者には、被雇用者からの請求について検討する義務がある。

- ・ 請求内容を注意深く考慮し、1か月以内で可能な限り早期に書面にて回答しなければならない。
- ・ 経営上の適当な理由があれば拒否できる。

被雇用者の請求書や雇用者の回答書の様式は、ビジネス・イノベーション・雇用省（Ministry of Business, Innovation & Employment）のウェブサイトからダウンロードできる。

また、柔軟な働き方の一般的な選択肢は、以下のとおりである。

- ・ 在宅勤務
- ・ フレックスタイム
- ・ パートタイム
- ・ 1日あたりの勤務時間の延長による1週間あたりの勤務日数の縮減

¹⁹ Ministry for Women, Flexible work
[<https://women.govt.nz/work-skills/utilising-womens-skills/flexible-work>]（最終閲覧日：2023年1月12日）

²⁰ Ministry of Business, Innovation & Employment, Flexible working arrangements
[<https://www.employment.govt.nz/workplace-policies/productive-workplaces/flexible-work/>]（最終閲覧日：2023年1月12日）

²¹ Employment Relations Act 2000 第69AA条 “Flexible working”

- ・ジョブシェアリング

2 年次休暇²²

12 か月の雇用期間を完了するたびに、4 週間の有給年次休暇が付与される。

雇用主には被雇用者が休暇を取得することを許可する義務があり、それが2週間以上の連休であっても拒否することはできない。また逆に、雇用主の方から、14 日以上、前もって通知することにより、被雇用者に休暇の取得を命ずることができる。

休暇は取得期限が定められていないため、上限なしに繰り越すことができるが、1年につき最大1週間分の年次休暇に相当する金額を支払うように雇用主に要望することも可能で、要望を受けた雇用主は可否を検討して回答しなければならない。

3 育児休暇²³

同一の雇用主のもとで、出産予定日又は6歳未満の養子の育児開始予定日までの6か月間に週平均10時間以上勤務する女性の被雇用者は、最大26週間の休暇を取得でき、12か月勤務すると最大52週間の休暇を取得することができる。いずれの場合も、妊婦は、出産予定日から最低でも20週間の休暇を取得する権利を有する。

休暇中は、26週まで、政府の育児休暇給付金を受給することができる。金額は、週661.12NZドルを上限として²⁴、休業前の収入に相当する額が算出される。また妊娠から36週を経過しない早産の場合は、給付金が追加される。

出産する女性の配偶者・パートナーは、育児開始予定日まで6か月間勤務している場合は1週間、12か月の場合は2週間の無給休暇を取得することができる。また、配偶者・パートナーである女性の被雇用者に付与される上記の権利を譲り受けることにより、休暇期間を延長することが可能となっている。

さらに、女性は、妊娠に関する理由で最大10日間の無給休暇を取得することができる。

4 職場での授乳²⁵

²² Holidays Act 2003 第16条“Entitlement to annual holidays”、第18条“Taking of annual holidays”、第19条“When employee may be required to take annual holidays”、第28A条“Employee may request portion of annual holidays be paid out”

²³ Parental Leave and Employment Protection Act 1987 第1B条“Outline”、第2BA条“Thresholds for entitlements”、第7条“Meaning of primary carer”、第9条“Duration of primary carer leave”、第15条“Special leave”、第23条“Entitlement of employee to extended leave”、第28条“Sharing of extended leave”、第71A条“Purpose”

²⁴ Ministry of Business, Innovation & Employment, Amount of parental leave Payment

[<https://www.employment.govt.nz/leave-and-holidays/parental-leave/parental-leave-payment/payment-amount/>] (最終閲覧日：2023年1月14日)

²⁵ Ministry of Business, Innovation & Employment, Breastfeeding at work

育児休暇後、女性が計画どおり復職できるように、職場で授乳することが可能となっている。授乳のための休憩時間と施設を提供することは、雇用主の義務である。

休憩時間の有給、無給は、職場の方針に委ねられる。

施設は、基本的に、座ることができ、電源と冷蔵庫が備わった個室であれば良いとされているが、雇用主と被雇用者で協議の上、書面にて同意する。同意に至らない場合は、政府の無料仲裁サービスを利用、又は職場の労働組合・弁護士に相談する。

5 幼児教育施設

中央政府が『EDUCATION COUNTS』²⁶というホームページを運営しており、各地域にどのような施設があるのかを検索できる。施設の種別、利用定員数、対象年齢等に加え、「Offers '20 hours」という項目があり、これは3歳から5歳まで、1日6時間、週に20時間までのサービス利用料を政府が負担するため、この制度の対象となる施設であるか否かが表示されている。

対象施設は、幼児教育の有資格者として登録している人員を配置している。つまり、有資格者の配置に係るコストが利用料を押し上げることで生じる家庭の負担を軽減するための制度で、具体的な対象施設は以下の二つである。²⁷

- ・幼稚園 (Kindergarten) : 全保育士が登録された有資格者で、午前のみ、又は午後のみサービスを提供するセッション型が一般的である。
- ・保育所 (Education and care centre) : コミュニティ又は個人が運営し、幼稚園よりサービス提供時間が柔軟である。

また、有資格者ではなく保護者によって運営される施設ではあるが、マオリの言葉と文化を学ぶ Te Kōhanga Reo も本制度の対象となっている。

なお、当該制度は、収入等の適用条件がなく、誰でも利用できる。上限時間数内で複数の施設を組み合わせて利用することができるほか、有資格者として登録している保育士を家庭で雇う場合も対象となる。²⁸

6 忌引き休暇²⁹

[<https://www.employment.govt.nz/hours-and-wages/breaks/breastfeeding-at-work/>]
(最終閲覧日：2023年1月16日)

²⁶ Ministry of Education, EDUCATION COUNTS

[<https://www.educationcounts.govt.nz/home>] (最終閲覧日：2023年1月16日)
日本の『ここ de、サーチ (子ども・子育て支援情報公表システム)』に相当するもの。

²⁷ Ministry of Education, Frequently asked questions about 20 Hours Free ECE

[https://www.beehive.govt.nz/sites/default/files/FAQ_20_Hours_Free_ECE.pdf] (最終閲覧日：2023年1月16日)

²⁸ Ministry of Education, 20 Hours ECE

[<https://parents.education.govt.nz/early-learning/early-childhood-education/20-hours-ece-2/>] (最終閲覧日：2023年1月16日)

²⁹ Ministry of Business, Innovation & Employment, Bereavement leave

[<https://www.employment.govt.nz/leave-and-holidays/bereavement-leave/>] (最終閲覧日：2023年1月16日)

近親者を亡くした時の忌引き休暇は、Holidays Act（休暇法）により従来から認められていたが、2021年の改正で、流産や死産の場合にも適用されることとなった。流産は約5分の1、死産は約200分の1の確率で起こる辛い出来事であるとの見解を政府が示している。³⁰

同一の雇用主のもとで6か月以上勤務すると、3日の忌引き休暇を取得する資格が得られる。これは女性本人のみならず、流産・死産を経験した女性の配偶者・パートナー、関係を解消していても生物学的に親にあたる配偶者・パートナーも対象となり、養子にする予定だった胎児の流産・死産にも適用される。

7 病気休暇³¹

雇用開始から6か月を経過すると、有給の病気休暇を取得できるようになる。これは、被雇用者本人のみならず、配偶者・パートナー、子供、その他の扶養者が病気や怪我をした場合にも適用される。

日数は12か月につき10日である。2021年7月24日付けで、従来の5日から10日に引き上げられた。未取得分は10日を上限として翌年に繰り越し、最大20日まで累積することができる。

8 転職によるキャリア形成

終身雇用や年功序列の給与体系が定着している日本に比べ、ニュージーランドでは、転職を重ねながらキャリアを形成していくことが一般的である。

人材プラットフォームのMyHRが、1,250社、2万7,000人の従業員を対象に調査を実施したところ、2021年4月1日から2022年3月31日までの離職率は58.2%であった。

³²

求職者は、“Jobseeker Support”³³という給付金の対象となる。これは解雇による失業に対する補償とは別のもので、自己都合により退職した場合に活用できる。無職の求職者や、フルタイムの仕事を探しているパートタイム労働者で、ニュージーランド国民、又はそれに準ずる永住権等の資格を有し2年以上居住していれば受給資格がある。受給期間は1年となるが、その時点でまだ就職していなければ、再度申請することができる。

覧日：2023年3月13日)

³⁰ Ministry of Business, Innovation & Employment, Bereavement leave to cover miscarriage, stillbirth
[<https://www.employment.govt.nz/about/news-and-updates/bereavement-leave-to-cover-miscarriage-stillbirth/>] (最終閲覧日：2023年1月17日)

³¹ Holidays Act 2003 第65条“Sick leave”、第66条“Sick leave may be carried over”

³² 『The Daily NNA 豪州&オセアニア版』第05861号、2022年6月15日

³³ Ministry of Social Development, Jobseeker Support
[<https://www.workandincome.govt.nz/products/a-z-benefits/jobseeker-support.html>]
(最終閲覧日：2023年1月12日)

第2節 女性省 (Ministry for Women)

ニュージーランドの中央政府は、女性の地位向上に関するアドバイザーとして女性省を設置している。

1 組織の概要

1970年代の女性解放運動は、平等な教育と雇用、賃金平等、保育サービスの無償化、避妊や妊娠中絶の無償化を求めている。その動向の中で、女性問題を研究する団体や、女性の参政を促すことを目的とした団体が設立されていく。また、一連の女性連合大会が開催されるとともに、中絶に関する法改正をめぐって女性への暴力や健康問題について活発に議論された。

当時の労働党政権は、1973年に女性の権利に関する委員会を立ち上げ、国際連合が1975年を国際女性年としたことを受け、正式に女性委員会を設立した。これは政策に女性の声を反映させようという初の公的な試みで、80年代になる頃には、内閣にも女性の意見が必要だという考えに至った。

かくして、1984年、女性のニーズに対応する女性政策省 (Ministry of Women's Affairs) が創設された。同省は、初の独立政策提言機関で、ジェンダー間の社会的な違いを明らかにし、地域の女性と繋がり応答する中で政策を改善していくことを任務とした。そして、権力や資源へのアクセス権におけるジェンダー平等を実現し、女性の選択肢を広げることを目指して取組を開始した。

設立30周年にあたる2014年に女性省 (Ministry for Women) と改称して以降も、設立当初と変わらず、女性の成果を向上させ、家族や地域にも良い影響をもたらす政策を提言し続けている。³⁴

同省が目指す成果は、具体的に4つある。

- ・マオリの女性がより良い生活を送る。
- ・社会的・経済的な充実：全ての女性が生涯を通じて経済的に安定かつ成功する。
- ・参画：全ての女性が社会に完全に参画する。
- ・安全：全ての女性がいかなる暴力も受けない。

同省の役割は、他の省庁やその関連機関に働きかけて、各々の政策に前述の成果を含有させること、そして論点があればそれを議題に挙げることである。

また、全ての女性を代表して政策提言を行うにあたり、同省は、女性を一律に捉えないことを明言している。つまり、ニーズや優先事項はそれぞれ違うという多様性やトランスジェンダーも含めた視点を持って活動しており、その背景で、同省は政府機関のみならず民間組織とも連携し、様々なグループの声を吸い上げている。

その他の責務は、女性の社会的地位に関する国際的な報告義務を遂行することにより女

³⁴ Ministry for Women, History of the Ministry for Women

[<https://women.govt.nz/about/new-zealand-women/history/ministry>] (最終閲覧日：2023年1月7日)

性参画への関心を高めること、行政府や関連委員会の幹部としてふさわしい女性候補者を推薦することである。³⁵

2 体制（2021/2022 年度³⁶）の概要³⁷

職員数は 40 人、うち女性が 34 人（85%）、男性が 6 人（15%）である。多様な人材の雇用を推進しており、欧州系が 67.5%、マオリ系が 25.0%、アジア系が 12.5%、太平洋島嶼国系が 2.5%、その他が 10.0%である。

中央政府のアドバイザー機能を果たすため、政策部署、コミュニケーション部署、企業サービス部署を設置している。また、マオリ族の女性に対する偏見に起因する損失を訴える裁判が 2018 年に開始されたことを受け、国家レベルの調査事業を実施していることから、これにも対応できる布陣となっている。

女性省の管轄が主に政策分野であり、ジェンダーの視点から根拠に基づき助言しているが故に、職員のおよそ半数が政策アナリストである。

3 財政状況（2021/2022 年度）の概要³⁸

（1）歳入

（単位：千 NZ ドル）

科目	金額
政府分配金	12,468
その他	234
合計	12,702

（2）歳出

（単位：千 NZ ドル）

科目	金額
人件費	5,807
事業費	3,997
政府納付金	17
減価償却費	111
合計	9,932

³⁵ Ministry for Women, About the Ministry
[<https://women.govt.nz/about>]（最終閲覧日：2023 年 1 月 7 日）

³⁶ ニュージーランドの会計年度は一般的に 7 月 1 日から翌年 6 月 30 日まで。2021/2022 年度は 2021 年 7 月 1 日から 2022 年 6 月 30 日までを指す。

³⁷ Ministry for Women, “Annual Report 2022”, p.30
[https://women.govt.nz/sites/public_files/Ministry-for-Women-Annual-Report-2022.PDF]（最終閲覧日：2023 年 1 月 19 日）

³⁸ Ministry for Women, “Annual Report 2022”, p.42 より著者作成。

4 近年の主な取組

(1) 女性幹部の登用の促進

女性の社会参画において、近年、注目を集めた成果は、中央政府の省庁や関連委員会、数にして約 430 団体における幹部の男女比で、女性の割合が過半数を超えたことである。2020 年に初めて半数を突破し、2021 年には過去最高の 52.5%となった。

直近の数年で男女比の均衡が進んだ要因は、2018 年に内閣が 50%の数値目標を発令したことである。これにより、政府機関上層部におけるジェンダー平等に対する意識と期待が高まり、女性省は、大臣職と関連機関の年次実績評価に基づくデータをもって、各組織の採用者に目標達成を促すことができた。



(図 2 - 1) 中央政府と関連委員会における女性幹部の割合の推移³⁹

女性省は、行政関連機関の幹部としてふさわしい女性候補者を推薦する役目を担っており、そのためにウェブサイト上で候補者の登録ページを運営している。行政職に興味がある女性が入力した個人情報データベースとして保有し、政府内で求人が出ると、その職務に適した能力や経歴を持つ候補者を選抜して推薦する。⁴⁰

データベースには、約 1,500 人の情報が登録されており、2022 年 2 月からの 1 年間では、約 1,400 人が役職にふさわしい資格と経験を有する候補者として選抜された。

この推薦活動のために、女性省は、全ての任命機関と連携して空席となる予定の役職を把握し、候補者に情報提供する。また、求人が公となった後には、ソーシャルメディアを通じて募集案内をすることもある。

成果の計測としては、個々の候補者が職を得るかどうかではなく、政府機関全体としての数値で時系列の進捗を把握するようにしている。特に目標数値である 50%を維持できて

³⁹ Ministry for Women, “2021 stocktake of gender, Māori, Pacific and ethnic diversity on public sector boards and committees”, p. 4
[https://women.govt.nz/sites/public_files/2021%20Stocktake%20of%20Gender%2C%20M%C4%81ori%2C%20Pacific%20and%20Ethnic%20Diversity%20on%20Public%20Sector%20Boards%20and%20Committees_0.pdf] (最終閲覧日：2023 年 1 月 9 日)

⁴⁰ Ministry for Women, Nominations Service
[<https://women.govt.nz/leadership/nominations-service>] (最終閲覧日：2023 年 2 月 10 日)

いるかは注視している。合格者の数を成果としない理由は、女性省の推薦制度を活用していることを内密にしている機関があるため、同省は候補者を推薦して以降の採用過程には関与しないため、登録者が同省を通じずに自ら応募する場合もあるため、そして任命までに6か月以上の時間がかかるためである。

(2) 女性雇用行動計画 (Women's Employment Action Plan) ⁴¹の策定

2022年6月、政府の雇用戦略の一環として、「若者」「障害者」「マオリ」「太平洋諸島民」「高齢労働者(50歳以上)」「元難民、移民、エスニック・コミュニティ」に並ぶ第7のカテゴリーとして、「女性」のための雇用計画が策定された。従来より、女性は男性に比べ、家庭の事情に左右されやすく、能力開発及び労働において様々な課題があったところ、それらが新型コロナウイルス感染拡大により顕著化したことが策定を後押しした。

女性の現状とニーズを集約する作業は、女性の雇用問題を専門とする女性省の独立顧問委員会である女性雇用諮問委員会 (National Advisory Council on the Employment of Women (NACEW)) が先導した。Māori Women's Welfare League⁴²、PACIFICA⁴³、National Council of Women of New Zealand⁴⁴、YWCA⁴⁵、Rural Women New Zealand⁴⁶、Global Women⁴⁷、Māori Women Development Inc⁴⁸、Human Rights Commission⁴⁹、Iti Rearea Collective⁵⁰の協力のもと、様々な立場の女性の意見を聞き取った。

これを基に、今後5年間の取組として当該計画に盛り込まれた内容は次のとおりである。

- ・賃金の透明化を促進

⁴¹ Ministry for Women, "Women's Employment Action Plan"

[https://women.govt.nz/sites/public_files/Te%20Mahere%20Whai%20Mahi%20W%C4%81hine%20Women%27s%20Employment%20Action%20Plan.PDF] (最終閲覧日：2023年1月11日)

⁴² Māori Women's Welfare League

[<https://mwwl.org.nz/>] (最終閲覧日：2023年1月11日)

⁴³ PACIFICA

[<https://www.pacifica.org.nz/>] (最終閲覧日：2023年1月11日)

⁴⁴ National Council of Women of New Zealand

[<https://www.ncwnz.org.nz/>] (最終閲覧日：2023年1月11日)

⁴⁵ YWCA

[<https://ywca.org.nz/>] (最終閲覧日：2023年1月11日)

⁴⁶ Rural Women New Zealand

[<https://ruralwomennz.nz/>] (最終閲覧日：2023年1月11日)

⁴⁷ Global Women

[<https://globalwomen.org.nz/>] (最終閲覧日：2023年1月11日)

⁴⁸ Māori Women Development Inc

[<https://mwdi.co.nz/>] (最終閲覧日：2023年1月11日)

⁴⁹ Human Rights Commission

[<https://www.govt.nz/organisations/human-rights-commission/>] (最終閲覧日：2023年1月11日)

⁵⁰ Iti Rearea Collective

[<https://www.itirearea.co/>] (最終閲覧日：2023年1月11日)

- ・ 公共部門、資金提供部門及び民間部門における賃金の公平性を支援
- ・ 公正な賃金協定を実施
- ・ 労働市場への女性の参画を監視
- ・ 新生児の母親の配偶者・パートナーが有給育児休暇を延長できる可能性について調査
- ・ 職場での多様性と包括性を向上
- ・ 輸出事業に女性が参画するにあたっての障壁を低減する方法を調査

上記は、女性全般に適用されるものであるが、特に「マオリ」「太平洋諸島系」「エスニック」「若齢」「高齢」「障害者」「LGBTQIA+」に該当する女性を支援するにあたっては、グループの特徴を踏まえて具体的な取組を設定しており、例えば、デジタルリテラシーの向上、運転免許取得の推進、保育サービスの費用負担軽減等、中央政府の各省庁の管轄を横断的にとりまとめた計画となっている。

取組の進捗状況は、半年ごとに各省庁から提出される報告書により管理する。報告書には、この半年間の結果と、次の半年間に計画されている取組が記載される。

なお、女性雇用行動計画の策定は、女性の意見を国の政策に反映させることを責務とする女性省のアドバイザー業務の一例であり、そのノウハウは上記に限定されるものではない。

女性の意見を把握する方法としては、前述のパートナー団体と連携するほか、全国のコミュニティの女性とも繋がりを持っている。コミュニティから直接、ニーズを汲み取り、関連省庁に共有する。また、女性雇用諮問委員会（NACEW）が、雇用とコミュニティに関する知識を持ったメンバーで構成されていることも意義が大きい。加えて、政府機関、NGO、関係者を招集して国際女性集会（International Women's Caucus）を開催し、女性問題や各種制度について情報交換している。

他の省庁への働きかけについては、教育、雇用・訓練、社会福祉、家庭、性的暴力の各分野における政策策定グループのメンバーとして、また特定事業のワーキンググループのメンバーとして、関連部署に提言している。また、政策策定の過程においてジェンダーの影響を考察できる「Bringing Gender In」⁵¹というジェンダー分析ツールを開発し、分析に係る研修も実施している。なお、この分析ツールは、ウェブサイト上で公開し、広く一般に活用を呼び掛けている。

（3）Equal Pay Taskforce⁵²

女性省は、賃金平等を推進するためのタスクフォースを公益事業委員会（Public Service Commission）と共同運営している。

このタスクフォースは、2018年に政府機関内の賃金格差の是正を目的として設立され、

⁵¹ Ministry for Women, Welcome to Bringing Gender In
[<https://women.govt.nz/gender-tool>]（最終閲覧日：2023年1月11日）

⁵² Ministry for Women, “Annual Report 2022”, p.16
[https://women.govt.nz/sites/public_files/Ministry-for-Women-Annual-Report-2022.PDF]（最終閲覧日：2023年1月22日）

現在は各機関が賃金平等に関する申し立てに対処する際の支援も行っている。2021年には、先住民の立場とマオリの能力の価値を認知するための賃金平等取組査定ツールを開発し、5件の申し立てにおいて活用した。

また、全国の賃金格差の状況を分析したデータを「What's my Gender Pay Gap ツール」⁵³として毎年公表しており、地域や業種、年齢や役職ごとに格差を検索することができる。

なお、OECD（経済協力開発機構）が加盟国の賃金格差を数値化する「gender wage gap」がフルタイム労働者を調査対象としているのに対し、ニュージーランドの「gender pay gap」はパートタイム労働者も対象に含めている。よって、2022年のニュージーランドの「gender pay gap」は9.2%であるが、2020/2021年の「gender wage gap」は6.7%であり、日本の22.1%と比較しても格差は少なく、国際社会においては是正が進行していると言える。

ただし、国内の世論は「gender pay gap」に着目しており、1972年の賃金平等法（Equal Pay Act）施行から50年が経過した今でも存在する賃金格差を解消しようとする民間の動きがある。Mind The Gap キャンペーン⁵⁴は、ニュージーランド初の賃金格差登録制度で、2022年3月に民間団体及び専門家の共同で始動した。関係者は、企業が賃金格差を公表することが格差是正の推進に寄与すると考え、賛同企業の報告書をインターネット上で公開するとともに、報告の義務化を国会に嘆願する活動も行っている。

日本では、2022年7月に女性活躍推進法の省令・告示が改正され、女性の活躍に関する新たな情報公表項目として、「男女の賃金の差異」を公表することが、常用労働者301人以上の大企業に義務付けられた。⁵⁵これは2022年度の事業報告書から適用されるため、日本の一般的な会計年度（3月末日終了）を採用している企業であれば、2023年6月頃までに、賃金に関する状況が明るみになる。公表することが格差是正にどのような影響を与えるのか、今後の動向が注目される。

（4）COVID-19⁵⁶ Community Fund の創設

中央政府の新型コロナウイルス感染症対策の一環として、女性支援を活動目的としているコミュニティ団体を対象とした補助制度が新設された。

政府は、新型コロナウイルス感染拡大によるパンデミックの影響で、失業、家族の介護

⁵³ Ministry for Women, What's my Gender Pay Gap?
[<https://women.govt.nz/gpg>]（最終閲覧日：2023年1月22日）

⁵⁴ mindthegap.nz
[<https://www.mindthegap.nz/home/#media>]（最終閲覧日：2023年1月22日）

⁵⁵ 厚生労働省「女性活躍推進法の省令・告示を改正しました」（2022年7月8日）
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_26587.html]（最終閲覧日：2023年1月22日）

⁵⁶ 新型コロナウイルス感染症（COVID-19）は、2019年12月、中華人民共和国湖北省武漢市において確認され、世界的な感染拡大の状況や重症度等から、2020年3月11日に世界保健機関（WHO）がパンデミック（世界的な大流行）を表明した。当該補助金が交付された期間、ニュージーランドでは、渡航規制やロックダウンにより国内外での行動が制限された。

に係る負担、家庭内暴力等が増加しているとして、支援サービスの需要の増加や資金不足に直面している女性支援団体を救済する措置を実行した。本事業の規模は次のとおりである。

(表 2 - 1) COVID-19 Community Fund の実績⁵⁷

(単位：NZ ドル)

実施年	1 団体あたりの補助額	補助団体数	補助金総額
2020	5,000－40,000	155	1,000,000
2021	5,000－25,000	159	2,000,000

補助金の使途は、メンタルヘルス支援、食料や生活必需品の提供、家庭内暴力等の被害者の支援、職業訓練・教育、健康サービスの提供、住居支援である。

なお、日本における類似の政策としては、都道府県及び市町村が実施する女性の活躍推進に資する取組に対して内閣府から交付される「地域女性活躍推進交付金」の中に、相談支援等を充実させるメニューが新設された。⁵⁸

(5) 組織内での取組

中央政府は、「Flexible-by-default」⁵⁹という方針を掲げている。これは、業務上の特段の理由がない限り、基本的に全ての役職がフレックス制に適しているとして、柔軟に働くことを当然と捉える考え方である。つまり、勤務体制に融通を効かせることが昇進や給与に後ろ向きな影響をもたらすことのない職場環境を整えるための取組である。

女性省は、公的機関におけるジェンダー間の賃金格差の解消を目指す「Gender Pay Gap Action Plan」⁶⁰を推進しており、その一環として、2020 年内に全省庁が「Flexible-by-default」を導入できるよう、各大臣の支援を行った。

⁵⁷ Ministry for Women, “COVID-19 Community Fund 2020”, “COVID-19 Community Fund 2021”より著者作成。

[<https://women.govt.nz/news/covid-19-and-women/covid-19-community-fund-2020>]

[<https://women.govt.nz/news/covid-19-and-women/covid-19-community-fund-2021>]

(最終閲覧日：2023 年 1 月 11 日)

⁵⁸ 内閣府男女共同参画局「令和 3 年度実施地域女性活躍推進交付金（拡充）」(2021 年 4 月 12 日発行)

[https://www.gender.go.jp/policy/chihou_renkei/kofukin/r03/ex.html] (最終閲覧日：2023 年 1 月 11 日)

⁵⁹ Public Service Commission, Summary of flexible-by-default key messages

[<https://www.publicservice.govt.nz/guidance/guidance-flexible-work-by-default-guidance-and-resources/summary-of-flexible-by-default-key-messages/>] (最終閲覧日：2023 年 2 月 9 日)

⁶⁰ Ministry for Women, Public sector gender pay gap action plans

[<https://women.govt.nz/work-skills/income/gender-pay-gap/public-sector-gpg-action-plans>] (最終閲覧日：2023 年 2 月 9 日)

さらに、新型コロナウイルス感染拡大を受け、政府内で新たにハイブリッド勤務のガイダンス⁶¹も発表された。女性省では、これらを踏まえて省内の勤務方針を策定し、大半の職員が、パートタイム勤務、または出勤と在宅勤務を組み合わせる等、ある程度の柔軟な働き方を取り入れている。

また、同省は、公平な職場づくりにも、従前から行動計画を策定して取り組んできており、最新版の「Public Service Action Plan 2022-2024」⁶²においては、給与格差の是正や報酬制度の透明化、リーダーの育成やリーダーシップにおけるジェンダーバランスの向上等を推進し、年に一度、職員からのフィードバックや実績データを基に行動計画を改良するとしている。

能力開発についても、職員ごとに開発計画を策定し、職務を通じた訓練、外部の研修の受講、研修派遣等を支援している。

⁶¹ Public Service Commission, Guidance: Hybrid working
[<https://www.publicservice.govt.nz/guidance/guidance-hybrid-working/>] (最終閲覧日：2023年2月9日)

⁶² Ministry for Women, Kia Toipoto (Public Service Action Plan 2022-2024)
[https://women.govt.nz/sites/public_files/Kia%20Toipoto%20%28Public%20Service%20Action%20Plan%202022-2024%29%20November%202022%20%20-%20Ministry%20for%20Women%20.pdf]
(最終閲覧日：2023年2月10日)

第3章 地域政府の取組

地方政府は連邦政府の傘下に置かれておらず、ジェンダー平等に関しても各自治体が独自に取り組んでいる。よって、本章は、地方政府における全国一律の取組を紹介するものではなく、ニュージーランド最大の都市であるオークランドについて例示するものである。

第1節 オークランドの概要

1 人口構成⁶³

オークランドは、単独で広域自治体の機能を兼ね備える地域自治体である。⁶⁴2021年6月30日時点の人口の推計値は172万人で、これは国全体の人口のおよそ3分の1にあたる。

オークランドには、200以上の民族が居住しているが、2018年国勢調査によると、住民の29%がアジア系で、全国のアジア系の63%がオークランドに集中しており、この数は今後ますます増える見込みとなっている。また、65歳以上の住民の割合は、2018年からの20年間で倍増すると推測されている。25歳未満の若年層に関しては、2018年時点で国全体の3分の1がオークランドに在住しており、人数は増加傾向にあるものの、住民全体に占める割合は将来的に減少する見通しである。

2 経済⁶⁵

国内総生産（GDP）の約40%を生み出す経済の中心地である。各産業がオークランドのGDPに占める割合は、テクノロジー、製造業、建設・エンジニアリングの順に多い。

オークランドの経済は、サービスと技術革新に重きを置いており、製造業の専門性と国際競争力のあるサービス業を発展させてきた。具体的には、肉、ワイン、乳製品のほか、機能性食品や栄養補助食品、そしてバイオアクティブ研究を含む産業クラスターであるとともに、映画やテレビ番組の撮影地としても国際的に評価されている。また、資源を循環的に利用するサーキュラー・エコノミーへの移行にも注力している。

第2節 オークランド・カウンシルの概要

⁶³ Auckland Council, Auckland Plan 2050, Auckland's population
[<https://www.aucklandcouncil.govt.nz/plans-projects-policies-reports-bylaws/our-plans-strategies/auckland-plan/about-the-auckland-plan/Pages/aucklands-population.aspx>]（最終閲覧日：2023年1月30日）

⁶⁴ 一般財団法人自治体国際化協会『オーストラリアとニュージーランドの地方自治』（2018年）101頁

⁶⁵ Auckland Unlimited, Economy and sectors
[<https://www.aucklandnz.com/business/economy-and-sectors>]（最終閲覧日：2023年2月13日）

1 体制（2021/2022 年度）の概要⁶⁶

職員数は 7,000 人から 7,500 人で、毎週 100 人から 150 人の離職を補填するための採用活動を行っている。全職員のうち女性が 61%、男性が 38%、その他が 1.3%である。各チームのリーダー以上のリーダー職においては、約 900 人のうち女性が 53%、男性が 47%、その他が 0.2%である。民族は、欧州系が 45%、アジア系が 19%、マオリ系が 6%、太平洋島嶼国系が 10%を占めている。

2 財政状況（2021/2022 年度）の概要⁶⁷

（1）歳入

（単位：百万 NZ ドル）

科目	金額
資産税	2,133
公共サービス利用料金	315
助成金・補助金	35
寄付	236
その他	242
既得資産	297
金融収益	137
合計	3,395

（2）歳出

（単位：百万 NZ ドル）

科目	金額
人件費	566
減価償却費	306
補助金・スポンサー費用	1,081
その他事業費	729
金融支出	424
合計	3,106

3 基本政策⁶⁸

⁶⁶ Auckland Council, “Summary Annual Report 2021/2022”, p.33
[<https://www.aucklandcouncil.govt.nz/plans-projects-policies-reports-bylaws/our-annual-reports/Documents/summary-annual-report-2020-2021.pdf>]（最終閲覧日：2023 年 2 月 14 日）

⁶⁷ Auckland Council, “Summary Annual Report 2021/2022”, p.26 より著者作成。

⁶⁸ Auckland Council, Auckland Plan 2050, About the Auckland Plan 2050
[<https://www.aucklandcouncil.govt.nz/plans-projects-policies-reports-bylaws/our->

オークランド・カウンシルは、「オークランド計画 2050」という 30 か年計画を策定しており、重点取組分野は次の六つである。

- ・所属と参画：全ての市民が社会の一員として貢献し、機会を得て潜在能力を最大限に発揮する。
- ・マオリのアイデンティティと福利：マオリはオークランドの特徴であり、マオリの繁栄によりオークランド全体に利益をもたらす。
- ・住宅と公共施設：市民は、安全安心かつ手頃な家に住み、様々な公共施設を利用することができる。
- ・輸送とアクセス：低炭素で安全な交通システムにより、社会的、経済的、衛生的な恩恵をもたらす。
- ・環境と文化遺産：自然そのものの価値、そして現代・未来の世代の利益のために、自然環境を共有文化遺産として保全・保護する。
- ・チャンスと繁栄：オークランドは革新により繁栄し、市民の生活基準を向上させる。

第3節 女性の職場への参画に関する取組

1 Kia Puāwai programme

全ての市民が社会活動に参画することは、「オークランド計画 2050」の大目的の一つとして掲げられているとおり、カウンシルの大義であり、当然、ここには女性も含まれる。ただし、カウンシルにとっての支援対象は、女性ではなく、貧困層であり、これは民族的なマイノリティが居住する地域で顕著な問題である。よって、カウンシルは、市民又はコミュニティ間の平等を推進するため、支援を必要としている南部の地域で重点的に取組を展開している。

その一例が、「Kia Puāwai programme」⁶⁹ ⁷⁰である。これは、仕事がない地元住民をカウンシルのコンタクトセンターに正職員として雇用する事業で、就労機会を用意するカウンシル、候補者の発掘を協働する社会開発省（Ministry of Social Development）、窓口業務に必要なスキルを学ぶ 12 週間の研修コースを提供する地元の訓練所（The Solomon Group）が連携して実施している。

カウンシルは、2017 年に六つのコンタクトセンターを統合して新しいセンターを設置し、この事業のためのプロジェクトマネージャーを雇った。同年中に社会開発省及び訓練所との連携を確立し、翌 2018 年 1 月から候補者の募集を開始、2 月末には第一回目の研

[plans-strategies/auckland-plan/Pages/default.aspx](https://planning.aucklandcouncil.govt.nz/plans-strategies/auckland-plan/Pages/default.aspx)]（最終閲覧日：2023 年 1 月 30 日）

⁶⁹ Auckland Council, Auckland Council's Kia Puāwai programme wins again [<https://our.auckland.aucklandcouncil.govt.nz/news/2019/11/auckland-council-s-kia-puawai-programme-wins-again/>]（最終閲覧日：2023 年 2 月 21 日）

⁷⁰ Taituarā, Kia Puāwai [https://taituara.org.nz/Article?Action=View&Article_id=203]（最終閲覧日：2023 年 2 月 21 日）

修を開始した。初年の実績としては、3回の研修を実施し、30人の新規雇用に繋がった。

研修コースの修了生は、地元のコンタクトセンターで働くこととなるが、将来的にはカウンスル内で幅広くキャリアを積んでいく可能性もある。また、事業の対象者を女性に限定しているわけではないが、この制度を利用して就職する職員の多くがシングルマザーであるため、本人のみならず、その家族やコミュニティへの波及効果も期待される。

一方、カウンスルにとっての利点は、コミュニティに身近な人材をもって住民の対応にあたれること、通常の募集で多数の応募者を審査するためにかかる時間と費用を削減できることが挙げられる。

2 モデルケースの提示

ニュージーランドは民主主義の国であるため、カウンスルが市民に対して、ジェンダー平等の在り方を指示することは適当でないと考えられている。そのため、市民へのアプローチとしては、カウンスルの意向を具体的かつ間接的に示すこととなる。

例えば、公共事業の入札を行う際に、価格や技術だけではなく、会社の従業員の構成も審査項目として、女性や民族的なマイノリティ等を含めてバランスの取れた人員を配置している事業者を採用する。つまり、カウンスルがどのような企業を優良だと見なすのかを公表することにより、カウンスルが目指す方向性を市民に伝えるのである。

また、次項で述べるとおり、カウンスル自体も、職場における平等性を体現するベストプラクティスであるべく、様々な取組を推進している。

3 組織内での取組

(1) 給与・報酬格差の是正

オークランド・カウンスルの課題は、男性、女性の区分には表れず、第2節第1項で述べたとおり、全職員数やリーダー数においては女性の比率が高い。ただし、カウンスルは、これをさらに突き詰めて改善に取り組んでいる。

まず、給与・報酬の等級ごとに職員の情報を分析し、3か月から6か月ごとにデータを更新している。そして、高い等級に属する女性は3割、残り7割は低い等級に位置付けられている点に着目している。等級は、役職のほか職種にも左右され、例えばアナリストは上位、図書館やコールセンターの職員は下位となる。下位の等級に女性が集中する原因は、女性が家庭での役割を果たすために外では負担感が少ない仕事を選ぶ傾向にあるという歴史的バイアスである。これを取り除くため、無意識の偏見・先入観を乗り越えるための職員研修を実施している。

また、単に男女比として見た場合に均衡していても、民族的な背景を加味すると格差が顕著となる。例えば、欧州系の女性と欧州系の男性を比較すると均衡しているが、マオリの女性と欧州系の男性との間には絶大な格差が認められる。これに対する措置の一つとして、特定の民族の昇給率を上げるという試みがある。これはカウンスル内でも賛否両論だが、それでもマイノリティに属する職員がもたらすもの、例えばそのコミュニティの文化を理解して働きかける能力、また主流とは異なる見解が職場での議論、ひいては職務上の

新たな成果に繋がることを評価するべきだという方針の下に昇給を実行している。

なお、幹部の雇用契約書には、ジェンダーと民族のバランスが取れた職場づくりが職責として盛り込まれている。各部署の長は、カウンシルから指示された目標を達成するべく取り組み、実績を報告する。

(2) 雇用における工夫

「Graduate Programme」⁷¹の実施においては、女性や民族的な背景を持つ職員が少ない職種に、一定の数値目標を設定し、女性とマイノリティを積極的に採用している。

「Graduate Programme」とは、職務に関連する学士号を取得した学生を対象としたローテーション形式の実地研修である。このプログラムに採用された学生は、正職員としてカウンシルと雇用契約を結び、サポートチームや専属指導者の支援を受けながら、職場での経験を積む。4か月から6か月ごとに、選択した職種の中でチームを異動しながら、通算2年をかけて能力を開発する。このプログラムの趣旨は、能力的な人材育成のみならず、コミュニティの多様性を反映したリーダーと専門家を確保することである。

また、採用者の構成にも配慮している。例えば、欧州系の採用者ばかりだと、その他の国籍の氏名が書かれた応募用紙より欧州系の氏名が書かれた応募用紙の方が面接選考に進みやすいといったような、採用者の主観が結果の不平等を生み出す可能性が皆無であるとは言いきれない。このような無意識の偏見を是正するべく、採用メンバーに女性やマイノリティを入れている。

(3) 職員研修

毎年、上級専門職やマネージャーから20人の女性を選出し、リーダーとしての能力を開発するプログラムを提供している。このプログラムには、リーダーシップに関する研修コースの受講、特別なプロジェクトを委嘱されることによる実地経験の琢磨、そして指導者からの助言等が盛り込まれている。外部の研修への参加費や、講師への謝金等が必要となるため、一人あたり約3,000NZドル、合計6万NZドルの経費がかかる。新型コロナウイルス感染症対策による財政難により、現在は中断しており、再開の見込みは今後の財政状況による。

また、国際女性デーには、会合を開催し、ジェンダー平等に対するカウンシル内の意識を高めているほか、女性ネットワーク、レインボー（性的マイノリティ）ネットワーク等、職員のネットワークを作り、定例会を開催する等により職員の参加を促し、同じ立場にある職員同士を繋げている。

(4) 透明性の向上

⁷¹ Auckland Council, Grads, interns and cadets

[<https://careers.aucklandcouncil.govt.nz/go/Grads%2C-interns-and-cadets/2923901/>]

(最終閲覧日：2023年2月20日)

組織のジェンダー平等の認定制度である GenderTick⁷²や、その LGBTQIA+版である Rainbow Tick⁷³を受けて、組織の現状を可視化している。

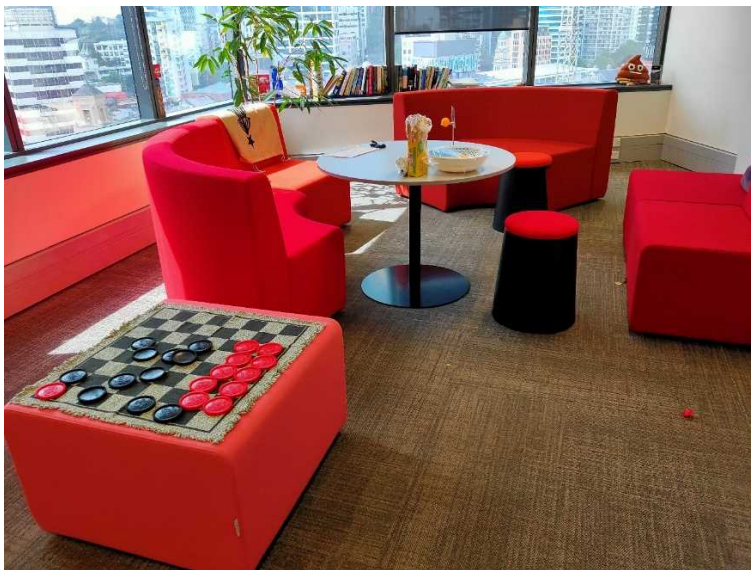
また、対外的な透明性については、Mind The Gap⁷⁴とリンクした年次報告を公式ホームページ上で公開する予定である。

（５）働きやすい環境の整備

育児休暇⁷⁵について、国の給付金には上限額があるが、オークランド・カウンシルでは 16 週間に渡り給与の 100%を受け取れるように補助する。また、配偶者・パートナーの 2 週間の休暇も有給である。

幼児教育施設⁷⁶とはサービス利用料の値引き交渉を行い、職員の経済的な負担を軽減している。国の制度により、週に 20 時間まで無料で託児できるが、この時間数では不足するため、カウンシルが直接、施設に掛け合う。

勤務体制は柔軟で、在宅勤務や、子供の同伴等もマネージャーに相談して了解を得るだけで特段の手続きは必要ない。以前は、ペットの同伴も許可されていたが、これは安全性の観点からできなくなった。つまり、判断基準としては、他の職員にとって、妨げや危険となる行為でない限り、認められるということである。職場環境の整備は各フロアに任されていて、カウンシルで統一されているものではない。子供が遊ぶスペースを設ける等、自分達が働きやすい職場を自分達で作るというスタンスである。



（図 3 - 1）子供用のスペース

⁷² 本稿 p.41 を参照。

⁷³ Kāhui Tū Kaha, Rainbow Tick

[<https://www.rainbowtick.nz/#business>]（最終閲覧日：2023 年 2 月 20 日）

⁷⁴ 本稿 p.24 を参照。

⁷⁵ 本稿 p.16 を参照。

⁷⁶ 本稿 p.17 を参照。

第4章 民間団体の取組

この章では、女性の社会参画に関わっている民間団体の取組のうち、特に職業上の活躍を推進する事業について紹介する。

第1節 Diversity Works New Zealand

1 組織の概要⁷⁷

Diversity Works New Zealand は、多様かつ公平で包括的な職場を実現するための全国組織である。

職場に求める三つの要件は、以下のとおり定義されている。

- ・多様性 (Diversity) : 個人によって、性格、属性と経歴、考え方が違うこと。
- ・公平性 (Equity) : 多様なグループが直面する障壁に対処し、どのグループに属する人も公正な結果を得られること。
- ・包括性 (Inclusion) : 多様なグループを尊重し、誰もが関わり成長できる安全で温かく協力的な環境づくりに取り組むこと。

同団体は、1992年、官民のリーダーが変わりゆく労働環境に対応していくための支援を目的として設立され、当時の具体的な役割は、多様な人材の管理能力に関する調査や研修の実施であった。現在も政府及び経営者と連携しながら活動を続けており、大小、業種も様々な655団体の会員組織とともに職場環境の向上に取り組んでいる。なお、会員組織の28%が従業員20人以下の事業所、35%が従業員200人以上の事業所であり、全体の68%を民間企業が占めている。⁷⁸

官民連携の役割を果たす組織であるが故に、中央政府から多少の資金援助は受けているものの、歳入の大部分は、会員からの寄付や、訓練・コンサルティングのサービス提供による収入である。

同団体の戦略の柱は、次のとおりである。

- ・知識 : 多様性、公平性、包括性に関する問題への理解を広める。
- ・共同 : 多様な環境に置かれている利害関係者とともに取り組んでいく。
- ・関与 : ビジネスにおける多様性を経済的・社会的繁栄に繋げる。

また、同団体は、以下のグループが、就労における不利益を被りやすいとしている。

- ・女性
- ・マオリ
- ・太平洋諸島民

⁷⁷ Diversity Works New Zealand, About Us
[<https://diversityworks.nz/about-us/>] (最終閲覧日 : 2023年1月18日)

⁷⁸ Diversity Works New Zealand, “Annual Report 2022”, p. 4、p.21
[<https://diversityworks.nz/media/5504/1022-dwnz-annual-report-web.pdf>] (最終閲覧日 : 2023年1月18日)

- ・少数民族
- ・身体障害者
- ・精神障害者
- ・性的マイノリティ
- ・ニューロダイバーシティ⁷⁹に該当する人
- ・年齢で差別される人（若年層と高齢層）
- ・宗教で差別される人

2 体制（2021/2022 年度）の概要⁸⁰

役員は、民間セクターから 5 人、公共セクターから 4 人が就任している。それぞれ、民族的な背景や職務経歴が個性的である。

職員の構成は、同団体の指針である多様・公平・包括的な職場を体現している。人数は 19 人、うち 15 人が女性である。民族的な背景は 14 種類、話す言語は 15 種類、宗教は無宗教のほかに 6 種類である。全体の 26%が性的マイノリティ、21%が障害者・ニューロダイバーシティである。

部署は、「会員サポート」、「調査・開発」、「マーケティング・コミュニケーション」、「内務」が設置されている。

3 財政状況（2021/2022 年度）の概要⁸¹

（1）歳入

（単位：NZ ドル）

科目	金額
寄付・ファンドレイジング	1,266,249
事業収益	788,073
利息・配当金・投資収益	4,908
合計	2,059,230

⁷⁹ 自閉スペクトラム症、注意欠如・多動症、学習障害といった発達障害において生じる現象を能力の欠如や優劣ではなく、「人間のゲノムの自然で正常な変異」として捉える概念。

経済産業省「ニューロダイバーシティの推進について」

[<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/neurodiversity/neurodiversity.html>]（最終閲覧日：2023 年 1 月 18 日）

⁸⁰ Diversity Works New Zealand, “Annual Report 2022”, p.12、p.13、p.18、p.19
[<https://diversityworks.nz/media/5504/1022-dwnz-annual-report-web.pdf>]（最終閲覧日：2023 年 1 月 18 日）

⁸¹ Diversity Works New Zealand, “Annual Report 2022”, p.21 より著者作成。

(2) 歳出

(単位：NZ ドル)

科目	金額
人件費	1,251,385
事業費	783,003
その他	81,363
合計	2,115,751

4 女性の職場への参画に関する取組

(1) 研修プログラムの提供

基本的に、同団体は、ジェンダー平等に特化した研修は実施していない。社会や職場における最大の不平等は、性別のみによって引き起こされるものではなく、ジェンダー、民族、障がい等のインターセクショナルリティ⁸²の問題だと捉えているからである。そのため、あらゆる多様性を横断的に管理できるようになることを目的とし、無意識の偏見、包括的なリーダーシップ、文化的な理知について学び、疎外されがちなグループやマイノリティのグループへの差別に対応する能力の開発を行っている。

直近の一大事業である建設業界に対するコンサルティングにおいても、異なった民族的背景を持つ人々、LGBTQ コミュニティ、障害者、そして女性といった様々な多様性を職場に取り込むためのロードマップを提示したところである。

ただし、唯一、「Aspiring Female Leaders」⁸³というワークショップは女性に焦点を当てている。従来、女性を対象とした訓練やメンタリングでは、積極性や自信を育むことが重視されていたが、現代の女性のニーズは、リーダーシップ能力の向上にある。優秀なリーダーになり、組織に貢献したいという願望が強いのである。また、組織側も、より多くの女性にリーダー的役割を果たしてもらい、多様な見解をもってビジネスの危機や変化を乗り越えていく必要がある。この研修は、どのようにリーダーシップ能力を開発していくのか、いかに職場で経験を積み、キャリアを形成していくのかについて、受講者に実践的なアドバイスを提供するものである。

⁸² アメリカで、男性のみを対象とする黒人解放運動、白人のみを対象とする女性解放運動が興隆した時代に、人種と性別の二重の差別を受けていた黒人女性が、いずれの解放運動の主体ともなっていなかったことに端を発した概念で、様々な差別の軸が交差し、相互に作用することで独特の抑圧が生じている状況を指す。一般財団法人アジア・太平洋人権情報センター「Intersectionality (交差性) の概念をひもとく」(『国際人権ひろば』No.137、2018年)
[\[https://www.hurights.or.jp/archives/newsletter/section4/2018/01/intersectionality.html\]](https://www.hurights.or.jp/archives/newsletter/section4/2018/01/intersectionality.html) (最終閲覧日：2023年2月13日)

⁸³ Diversity Works New Zealand, WHY WE NEED TO STOP TELLING WOMEN TO BE MORE CONFIDENT AT WORK
[\[https://diversityworks.nz/news-resources/news/why-we-need-to-stop-telling-women-to-be-more-confident-at-work/\]](https://diversityworks.nz/news-resources/news/why-we-need-to-stop-telling-women-to-be-more-confident-at-work/) (最終閲覧日：2023年2月13日)

(2) Diversity Awards NZ⁸⁴

同団体は、毎年、職場の多様性と包括性に関する優良事例を表彰しており、この取組は2022年で25年を迎えた。審査は外部の有識者に依頼し、6分野でそれぞれ受賞者が決定される。

ジェンダー平等に関しては、2022年のファイナリストの中に事例がある。⁸⁵

Fisher & Paykel Healthcare は、急性・慢性の呼吸器ケア、外科手術、睡眠時無呼吸症候群の治療に要する機材を企画・製造・販売している。技術職670人のうち22%が女性であるが、所属チームによっては女性の数が少なく、他の女性社員と関わる機会に恵まれていなかった。そこで同社は、2020年10月に、入社して間もない技術職の女性が、逆境を気兼ねなく話し、お互いに助言しながら専門性を高めていける支援の輪を創設した。その効果が社内で認められ、今では人事部長と学習開発チームの援助を得て、四半期に一度、ワークショップも開催できるようになった。

飲料メーカーのLionは、多様性・包括性は単に正しいことではなく、市場の人口統計を反映した社員構成が顧客満足に繋がると考えている。2017年には社内の賃金格差を解消し、2021年には社員の51.4%を女性が占めた。現在は、真にチームメンバーが関わり合い、多様性を活かせる職場づくりに取り組んでおり、社員教育や育児休暇等の社内規定を改良し、2030年までにチームごとの男女比を均衡させるとしている。

第2節 Global Women

1 組織の概要⁸⁶

Global Women は、リーダーシップにおける多様性をもって、ニュージーランドを社会的・経済的成功に導くことを使命としている。最終目標は、生活し、働き、遊ぶ場所として、ニュージーランドを世界最高の国にすることで、そのためには多様なリーダーシップが必要であると考えている。

同団体には、女性リーダーが会員として所属し、同志と繋がって助け合うとともに、会員以外の女性の力にもなっている。会員の職種や役職は様々であるが、自分の専門分野でリーダー的な役割を果たしており、講演等により対外的にも影響力がある。

新規入会には、既存の会員の推薦が必須で、メンバーシップ委員会が候補者の資質を精査した後、年に5回の役員会議で入会を承諾するか否かが決定される。年会費は500NZドル（税抜）である。

⁸⁴ Diversity Works New Zealand, About our Awards

[<https://diversityworks.nz/diversity-awards-nz/about-our-awards/>]（最終閲覧日：2023年1月23日）

⁸⁵ Diversity Works New Zealand, 2022 Winners & Finalists

[<https://diversityworks.nz/case-studies/2022-diversity-awards-nz/>]（最終閲覧日：2023年1月23日）

⁸⁶ Global Women, About Global Women

[<https://globalwomen.org.nz/about/>]（最終閲覧日：2023年1月20日）

2009年の設立当初に90人であった会員数が、現在は400人を超えている。

2 体制（2021/2022年度）の概要⁸⁷

役員は、民間企業でのリーダーシップが評価された10人の女性で、組織の戦略の方向性を決めている。

事務局は、CEO、ディレクター2人、職員7人である。「Champions for Change・Global Women アドボカシー」の担当ディレクターは、唯一の男性で、前職は大手銀行の総支配人であった。「リーダーシップにおける女性」の担当ディレクターは、高度な専門分野のリーダー育成に長年の経験を持つ女性である。

3 財政状況（2018/2019年度）の概要⁸⁸

（1）歳入

（単位：NZドル）

科目	金額
交換取引収益	2,899,991
その他	5,500
合計	2,905,491

（2）歳出

（単位：NZドル）

科目	金額
—	—
合計	2,648,512

4 女性の職場への参画に関する取組

（1）Champions for Change⁸⁹

Champions for Changeは、Global Womenが招集した80人を超える最高経営責任者や

⁸⁷ Global Women, Our Board, Our Team

[<https://globalwomen.org.nz/about/board/>]（最終閲覧日：2023年1月20日）

[<https://globalwomen.org.nz/about/our-team/>]（最終閲覧日：2023年1月20日）

⁸⁸ Global Women, “Annual Report 2018-2019”, p.47より著者作成。

[<https://www.globalwomen.org.nz/wp-content/uploads/2019/05/Final-Annual-Report-2018-2019-3-May-2019.pdf>]（最終閲覧日：2023年1月25日）

同団体の会計年度は4月1日から翌年3月31日となっている。2023年2月時点で、公開されている年次報告の最新版は2018年4月1日から2019年3月31日までとなっている。

⁸⁹ Champions for Change, What it means to be a Champion

[<https://globalwomen.org.nz/champions-for-change/what-it-means-to-be-a-champion/>]（最終閲覧日：2023年1月20日）

取締役の集合体である。

Champion とは、包括性と多様性の推進をリーダーシップの中核に据えている指導者と定義されており、Champion となる資格は、Global Women の提携先である大規模な組織のトップに限定されている。Global Women は、パートナー組織とともに、Champion によって示されたイニシアティブを実行する。

Champions for Change の 2021-2025 年計画では、次の 4 分野に集中的に取り組むとしている。

- ・ジェンダーの多様性の増進：実例をもって包括性と多様性の価値を伝える。
- ・マオリ・民族の多様性：対内的、対外的に変化をもたらす責任を負う。
- ・包括的な風土の牽引：個々が輝けるように、包括的で柔軟な働き方を推進する。
- ・社外への影響力：リーダーシップにおける多様性に繋がる道を開拓し、援助する。

(2) Activate Leaders Programme⁹⁰

Global Women は、毎年、中間層の女性リーダーを対象としたキャリアアップ講座を開催している。参加者は、経験豊富なシニアリーダー及び他の参加者から学ぶことにより、リーダーシップスキルを磨き、キャリアに役立つネットワークを構築することができる。

1 日／月×4 か月のプログラムの内容は、以下のとおりである。

- ①目的を持った指導
- ②影響力のある働きかけとプレゼンテーション
- ③的確なコミュニケーションによるリーダーシップ
- ④改革の先導

2023 年は、オークランド×2 回、ウェリントン、クライストチャーチ、ハミルトン、そしてバーチャルクラスルームで各 1 回を開催する予定で、各会場の定員は 30 人である。

参加費は、一般価格 5,500NZ ドル（税抜）、パートナー企業価格 5,000NZ ドル（税抜）だが、奨学金制度があり、非営利団体・コミュニティのリーダー、マオリ・太平洋諸島民のリーダーには応募資格がある。

(3) Breakthrough Leaders Programme⁹¹

同団体は、さらに上級の講座も実施している。参加者は、組織内で突出した経歴を持ち、取締役会に支持されており、リーダーシップで結果を出すために自分のコンフォートゾーンを抜け出す必要がある女性リーダーである。

2023 年は、ワイタング、サモア、ウェリントン、クライストチャーチ、オークランドで

⁹⁰ Global Women, Activate Leaders Programme

[<https://globalwomen.org.nz/leadership/activate-leaders-programme/>]（最終閲覧日：2023 年 1 月 20 日）

⁹¹ Global Women, Breakthrough Leaders Programme

[<https://globalwomen.org.nz/leadership/breakthrough-leaders-programme/>]（最終閲覧日：2023 年 1 月 20 日）

それぞれ数日間に渡り開催される各プログラムを3月から11月まで順次受講していく形式である。

参加費は、29,500NZドル（税抜）で、マオリ・太平洋諸島民のリーダーを対象とした奨学金制度がある。

修了生は200人以上で、企業の上層部へ昇進、起業、海外進出等、それぞれに活躍しており、ホームページ上で氏名と略歴が紹介されている。会員としてログインすると、さらに詳細を閲覧することができる。

第3節 YWCA (Young Women's Christian Association) Auckland

1 組織の概要⁹²

YWCAは、女性が男性と同等に充実した社会生活を送れるようになることを目指す世界規模の組織で、特に若い女性の自立を支援している。

ニュージーランドでは、1878年、ダニーデンに南半球で最初の支所が開設された。

1883年にはクライストチャーチ支所が開業し、病院の訪問活動に注力した。この支所には、後に女性参政権運動を牽引するケイト・シェパードも役員として関わっている。

1885年になるとオークランドにも支所ができ、働く女性の支援に乗り出した。当時の使命は、作業室での製造業務で委縮した女性労働者の人格を成長させることであった。

1920年に設立されたファンガレイ支所は、英国から移住した女性が住居と仕事を見つけるまでの支援を活動目的とした。

現在は、クライストチャーチ、ハミルトン、ファンガレイ、そしてオークランドの4か所で、リーダーシップや金融リテラシーに関するプログラムを無料で提供して女性の能力開発に取り組んでいるほか、緊急避難所やホステルの運営を通じて女性の居場所を確保する等、地域に密着した活動を続けている。一方、賃金格差の是正を国会に提唱する等の大規模な取組も展開している。

2 体制（2021/2022年度）の概要⁹³

オークランド支所は、8人の女性によって運営されている。マーケティング・コミュニケーション、資金調達、イベント企画等、各々の能力を持ち寄って活動している。

3 財政状況（2021/2022年度）の概要⁹⁴

（1）歳入

⁹² YWCA, About Us

[<https://www.ywca.org.nz/about-us-national/our-history/>]（最終閲覧日：2023年1月19日）

⁹³ YWCA, About Us | Auckland

[<https://www.ywca.org.nz/auckland/about-us-auckland/>]（最終閲覧日；2023年3月9日）

⁹⁴ YWCA Auckland, “Annual Report 2021-2022”, p. 6より著者作成。

(単位：NZ ドル)

科目	金額
投資収益	41,248
入場料・チケット代金	161,000
ファンドレイジング	720,367
ホステル収益	632,139
慈善収益	37,500
政府補助金	17
スポンサーシップ	26,400
合計	1,618,671

(2) 歳出

(単位：NZ ドル)

科目	金額
ホステル運営	909,235
コミュニティープログラム	187,832
マーケティング・ファンドレイジング	98,791
Mind the Gap 経費	710,707
アドボカシー・インサイト費用	179,476
GenderTick 認定費用	191,524
その他	199,542
合計	2,477,107

4 女性の職場への参画に関する取組

(1) Demand Equal Pay Campaign⁹⁵

YWCA オークランド支所は、2012年に賃金の公平性を求めるキャンペーンを開始し、翌年には Equal Pay Awards を設立することで、賃金格差の是正に取り組む先進事例への認識を高めようとした。しかし、Equal Pay Awards 制度は6年をもって終了する。

方針を転換し、後述の(2)及び(3)の取組に移行した理由は、次のとおりである。

- ・ジェンダー平等は、同一賃金のみならず、育児休暇、女性のリーダーシップ、柔軟な働き方等によって実現されるものである。
- ・授賞により、優良事例の存在を周知することはできるが、それを他の組織が参考にするためには、取組の詳細が必要となる。
- ・類似の賞が飽和状態にある。

⁹⁵ YWCA, Workplace Workshops and Events

[<https://www.ywca.org.nz/workplace/workshops-and-events/>] (最終閲覧日：2023年1月19日)

- ・改革には関係者の繋がり構築が有効であるため、周年行事より定期イベントの方が良い。

(2) GenderTick⁹⁶

2018年、組織のコンプライアンスとリーダーシップを証明する認定事業が始動した。評価基準は、以下の六つである。

- ・賃金平等
- ・リーダーシップにおける状況
- ・フレックス制と休暇制度
- ・職場の安全
- ・男女ともに関われる風土
- ・更年期の支援

認定の手順は、次のとおりである。

- ①第1回目のミーティングで、申請者と認定者が組織の現状について話し合い、申請者が認定評価基準を理解する。
- ②申請者が評価チェックリストに回答する。
- ③第2回目のミーティングで、認定者が、チェックリストを基に、申請者の職場環境についてさらに詳しく確認する。
- ④申請者が認定者に③の根拠資料を提出する。
- ⑤認定者が④を分析し、認定レポートを完成させる。
- ⑥認定レポートが、認定書及びロゴとともに申請者に送付される。
- ⑦申請者と認定者が、認定の公表について話し合う。

認定を受ける利点としては、職場環境の改善に加え、ジェンダー平等に取り組む団体であることを対外的に発信できるほか、気づかないうちに法律違反を犯してしまうリスクを減少させることができる。

後述の Gender At Work 会員のみ、この認定サービスを利用することができ、費用は2,000NZドル（税抜）である。また、認定は1年ごとに更新する必要がある。2023年2月時点で43団体が当該認定制度を利用しており、そのうち23団体が認定、17団体が審査中、3団体が認定を完了しない見込みとなっている。

(3) Gender At Work⁹⁷

2022年、ジェンダー平等を推進する企業や団体が集えるコミュニティ「Gender At Work」

⁹⁶ YWCA, GenderTick
[<https://www.genderatworkcommunity.org.nz/gendertick>]（最終閲覧日：2023年1月19日）

⁹⁷ YWCA, Gender At Work
[<https://www.genderatworkcommunity.org.nz/>]（最終閲覧日：2023年1月19日）

が立ち上げられた。コミュニティの門戸は、事業規模、産業、部署を問わず、あらゆる組織に開かれている。

コミュニティは、職場の多様性の専門家により管理されている。またアドバイザー役員は、民間企業の人事責任者、国防軍の多様性監督者、報酬制度のコンサルタント等、13人の有識者が務めている。

コミュニティの会員になると、まず、ジェンダー評価診断ツールが使用できるようになる。オンラインで、自分の職場の現状を理解し、どの分野に改善の余地があるのかを知ることとなる。

現状を分析した後は、優良事例集や方針のテンプレート等、改善の過程で役立つツールや資料を会員サイトから利用できる。また、コミュニティ内で、会員同士のネットワーキング、事例や情報の共有、又は協働が可能である。

さらに、関連イベントや Gender At Work 年次サミットにも招待されるので、他の会員や、講師・パネリストを務める有識者と対面で交流する機会も得られる。なお、これらのネットワーキングに限らず、個別のプロジェクトを実施したい場合は、Gender At Work から専門家を紹介してもらうこともできる。

Gender At Work チームは、随時、会員からの質問への対応やアドバイスの提供を通じて、各会員の取組を支援する。

会費は、従業員が 50 人より多い団体であれば 7,000NZ ドル（税抜）、50 人以下の団体は 4,000NZ ドル（税抜）となる。

おわりに

「ニュージーランドは、自分がやりたいと思ったことを実行できる国である。」と言った女性がいる。従来、男性の力仕事というイメージがあった建設業界において、女性だけの建設会社が設立されたというニュースがニュージーランドで話題となり、それについて筆者と歓談していた時のことである。

レポート執筆のための調査を通じて、ニュージーランドにおけるジェンダー平等の取組の豊富さにはもちろん驚いたが、それ以上に、現状を自分達の望むかたちに変えていこうとするニュージーランド人の向上心に圧倒された。

「井の中の蛙、大海を知らず。」ということわざのとおり、日本国内だけに目を向けて議論していても改善されない社会問題は多々ある。「失われた 20 年」という言葉があったが、それが既に 20 年どころの話ではなくなっている今でも、日本は先進しているという過去の栄光が刷り込まれたマインドを私達が持ち続けているとすれば、日本の行く末を想像することが恐ろしくもなる。

ただし、先のことわざには続きがある。「井の中の蛙、大海を知らず。されど空の青さを知る。」日本人が、その長い歴史の中で創り上げてきた道理、文化、独特のものづくり等、海外から評価されている特性も、また多いのである。

全てを大海の青で塗りつぶしてしまえば良いというわけではなく、大海の青と空の青をうまく混ぜ合わせながら、輝かしい未来を描いていけることを願い、また微力ながらもそれに貢献しなければという自分自身への戒めともしたい。

最後に、本稿の執筆にお力を貸して下さった関係者の皆様に、心より御礼申し上げます。

【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 岡崎 昭子（高知県派遣）

参考文献

第1章

一般財団法人自治体国際化協会『オーストラリアとニュージーランドの地方自治』（2018年）

一般財団法人自治体国際化協会『ニュージーランドにおける女性の社会参画』（2015年）

外務省「ニュージーランド基礎データ」

[<https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/nz/data.html>]（最終閲覧日：2023年1月16日）

全国フェミニスト議員連盟「国際シンポジウム「選挙を変えれば暮らしが変わる」」

[<https://afer-fem.org/?p=751>]（最終閲覧日：2023年1月25日）

BBC News Japan「ニュージーランド首相、妊娠を公表」

[<https://www.bbc.com/japanese/42742809>]（最終閲覧日：2023年1月24日）

BBC News Japan「ニュージーランド首相が女の子を出産 産休は6週間」

[<https://www.bbc.com/japanese/44558406>]（最終閲覧日：2023年1月24日）

BBC News Japan「ニュージーランド首相、産休明け復帰」

[<https://www.bbc.com/japanese/45040838>]（最終閲覧日：2023年1月24日）

BBC News Japan「NZ首相、国連総会に赤ちゃん同行」

[<https://www.bbc.com/japanese/45648565>]（最終閲覧日：2023年1月24日）

New Zealand Government, 2018 Census

[<https://www.stats.govt.nz/tools/2018-census-place-summaries/new-zealand>]（最終閲覧日：2023年1月16日）

New Zealand Women's Christian Temperance Union, History

[<https://www.wctu.org.nz/history/>]（最終閲覧日：2023年1月17日）

Te Ara-The Encyclopedia of New Zealand, Numbers of women MPs

[<https://teara.govt.nz/en/graph/33716/numbers-of-women-mps>]（最終閲覧日：2023年1月25日）

Te Ara-The Encyclopedia of New Zealand, Prime Minister Jacinda Ardern

[<https://teara.govt.nz/en/photograph/46874/prime-minister-jacinda-ardern>]（最終閲覧日：2023年1月25日）

World Economic Forum, “Global Gender Gap Report 2022”

[https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf]（最終閲覧日：2023年1月7日）

第2章

厚生労働省「女性活躍推進法の省令・告示を改正しました」（2022年7月8日）

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_26587.html]（最終閲覧日：2023年1月22日）

内閣府男女共同参画局「令和3年度実施地域女性活躍推進交付金（拡充）」（2021年4月12日発行）

[https://www.gender.go.jp/policy/chihou_renkei/kofukin/r03/ex.html]（最終閲覧日：2023年1月11日）

Employment Relations Act 2000

Global Women

[<https://globalwomen.org.nz/>]（最終閲覧日：2023年1月11日）

Holidays Act

Human Rights Commission

[<https://www.govt.nz/organisations/human-rights-commission/>]（最終閲覧日：2023年1月11日）

Iti Rearea Collective

[<https://www.itirearea.co/>]（最終閲覧日：2023年1月11日）

Māori Women's Welfare League

[<https://mwwl.org.nz/>]（最終閲覧日：2023年1月11日）

Māori Women Development Inc

[<https://mwdi.co.nz/>]（最終閲覧日：2023年1月11日）

mindthegap.nz

[<https://www.mindthegap.nz/home/#media>]（最終閲覧日：2023年1月22日）

Ministry for Women, Flexible work

[<https://women.govt.nz/work-skills/utilising-womens-skills/flexible-work>]（最終閲覧日：2023年1月12日）

Ministry of Business, Innovation & Employment, Flexible working arrangements

[<https://www.employment.govt.nz/workplace-policies/productive-workplaces/flexible-work/>]（最終閲覧日：2023年1月12日）

Ministry of Business, Innovation & Employment, Amount of parental leave Payment

[<https://www.employment.govt.nz/leave-and-holidays/parental-leave/parental-leave-payment/payment-amount/>]（最終閲覧日：2023年1月14日）

Ministry of Business, Innovation & Employment, Breastfeeding at work

[<https://www.employment.govt.nz/hours-and-wages/breaks/breastfeeding-at-work/>]（最終閲覧日：2023年1月16日）

Ministry of Education, EDUCATION COUNTS

[<https://www.educationcounts.govt.nz/home>]（最終閲覧日：2023年1月16日）

Ministry of Education, Frequently asked questions about 20 Hours Free ECE

[https://www.beehive.govt.nz/sites/default/files/FAQ_20_Hours_Free_ECE.pdf]（最終

閲覧日：2023年1月16日)

Ministry of Education, 20 Hours ECE

[<https://parents.education.govt.nz/early-learning/early-childhood-education/20-hours-ece-2/>] (最終閲覧日：2023年1月16日)

Ministry of Business, Innovation & Employment, Bereavement leave

[<https://www.employment.govt.nz/leave-and-holidays/bereavement-leave/>] (最終閲覧日：2023年3月13日)

Ministry of Business, Innovation & Employment, Bereavement leave to cover miscarriage, stillbirth

[<https://www.employment.govt.nz/about/news-and-updates/bereavement-leave-to-cover-miscarriage-stillbirth/>] (最終閲覧日：2023年1月17日)

Ministry of Social Development, Jobseeker Support

[<https://www.workandincome.govt.nz/products/a-z-benefits/jobseeker-support.html>] (最終閲覧日：2023年1月12日)

Ministry for Women, History of the Ministry for Women

[<https://women.govt.nz/about/new-zealand-women/history/ministry>] (最終閲覧日：2023年1月7日)

Ministry for Women, About the Ministry

[<https://women.govt.nz/about>] (最終閲覧日：2023年1月7日)

Ministry for Women, “Annual Report 2022”

[https://women.govt.nz/sites/public_files/Ministry-for-Women-Annual-Report-2022.PDF] (最終閲覧日：2023年1月19日)

Ministry for Women, “2021 stocktake of gender, Māori, Pacific and ethnic diversity on public sector boards and committees”

[https://women.govt.nz/sites/public_files/2021%20Stocktake%20of%20Gender%2C%20M%C4%81ori%2C%20Pacific%20and%20Ethnic%20Diversity%20on%20Public%20Sector%20Boards%20and%20Committees_0.pdf] (最終閲覧日：2023年1月9日)

Ministry for Women, Nominations Service

[<https://women.govt.nz/leadership/nominations-service>] (最終閲覧日：2023年2月10日)

Ministry for Women, “Women’s Employment Action Plan”

[https://women.govt.nz/sites/public_files/Te%20Mahere%20Whai%20Mahi%20W%C4%81hine%20Women%27s%20Employment%20Action%20Plan.PDF] (最終閲覧日：2023年1月11日)

Ministry for Women, Welcome to Bringing Gender In

[<https://women.govt.nz/gender-tool>] (最終閲覧日：2023年1月11日)

Ministry for Women, What's my Gender Pay Gap?

[<https://women.govt.nz/gpg>] (最終閲覧日：2023年1月22日)

Ministry for Women, “COVID-19 Community Fund 2020”

[<https://women.govt.nz/news/covid-19-and-women/covid-19-community-fund-2020>]

(最終閲覧日：2023年1月11日)

Ministry for Women, “COVID-19 Community Fund 2021”

[<https://women.govt.nz/news/covid-19-and-women/covid-19-community-fund-2021>]

(最終閲覧日：2023年1月11日)

Ministry for Women, Public sector gender pay gap action plans

[<https://women.govt.nz/work-skills/income/gender-pay-gap/public-sector-gpg-action-plans>] (最終閲覧日：2023年2月9日)

Ministry for Women, Kia Toipoto (Public Service Action Plan 2022-2024)

[https://women.govt.nz/sites/public_files/Kia%20Toipoto%20%28Public%20Service%20Action%20Plan%202022-2024%29%20November%202022%20%20-%20Ministry%20for%20Women%20.pdf]

(最終閲覧日：2023年2月10日)

National Council of Women of New Zealand

[<https://www.ncwnz.org.nz/>] (最終閲覧日：2023年1月11日)

PACIFICA

[<https://www.pacifica.org.nz/>] (最終閲覧日：2023年1月11日)

Parental Leave and Employment Protection Act 1987

Public Service Commission, Summary of flexible-by-default key messages

[<https://www.publicservice.govt.nz/guidance/guidance-flexible-work-by-default-guidance-and-resources/summary-of-flexible-by-default-key-messages/>] (最終閲覧日：2023年2月9日)

Public Service Commission, Guidance: Hybrid working

[<https://www.publicservice.govt.nz/guidance/guidance-hybrid-working/>] (最終閲覧日：2023年2月9日)

Rural Women New Zealand

[<https://ruralwomennz.nz/>] (最終閲覧日：2023年1月11日)

『The Daily NNA 豪州&オセアニア版』第05861号、2022年6月15日

YWCA

[<https://ywca.org.nz/>] (最終閲覧日：2023年1月11日)

第3章

一般財団法人自治体国際化協会『オーストラリアとニュージーランドの地方自治』（2018年）

Auckland Council, Auckland Plan 2050, Auckland's population
[<https://www.aucklandcouncil.govt.nz/plans-projects-policies-reports-bylaws/our-plans-strategies/auckland-plan/about-the-auckland-plan/Pages/aucklands-population.aspx>] (最終閲覧日：2023年1月30日)

Auckland Unlimited, Economy and sectors
[<https://www.aucklandnz.com/business/economy-and-sectors>] (最終閲覧日：2023年2月13日)

Auckland Council, “Summary Annual Report 2021/2022”
[<https://www.aucklandcouncil.govt.nz/plans-projects-policies-reports-bylaws/our-annual-reports/Documents/summary-annual-report-2020-2021.pdf>] (最終閲覧日：2023年2月14日)

Auckland Council, Auckland Plan 2050, About the Auckland Plan 2050
[<https://www.aucklandcouncil.govt.nz/plans-projects-policies-reports-bylaws/our-plans-strategies/auckland-plan/Pages/default.aspx>] (最終閲覧日：2023年1月30日)

Auckland Council, Auckland Council's Kia Puāwai programme wins again
[<https://ourauckland.aucklandcouncil.govt.nz/news/2019/11/auckland-council-s-kia-puawai-programme-wins-again/>] (最終閲覧日：2023年2月21日)

Auckland Council, Grads, interns and cadets
[<https://careers.aucklandcouncil.govt.nz/go/Grads%2C-interns-and-cadets/2923901/>] (最終閲覧日：2023年2月20日)

Kāhui Tū Kaha, Rainbow Tick
[<https://www.rainbowtick.nz/#business>] (最終閲覧日：2023年2月20日)

Taituarā, Kia Puāwai
[https://taituara.org.nz/Article?Action=View&Article_id=203] (最終閲覧日：2023年2月21日)

第4章

一般財団法人アジア・太平洋人権情報センター「Intersectionality（交差性）の概念をひもとく」（『国際人権ひろば』No.137、2018年）
[<https://www.hurights.or.jp/archives/newsletter/section4/2018/01/intersectionality.html>] (最終閲覧日：2023年2月13日)

経済産業省「ニューロダイバーシティの推進について」
[<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/neurodiversity/neurodiversity.html>] (最終閲覧日：2023年1月18日)

Champions for Change, What it means to be a Champion
[<https://globalwomen.org.nz/champions-for-change/what-it-means-to-be-a-champion/>] (最終閲覧日：2023年1月20日)

Diversity Works New Zealand, About Us
[<https://diversityworks.nz/about-us/>] (最終閲覧日：2023年1月18日)

Diversity Works New Zealand, “Annual Report 2022”
[<https://diversityworks.nz/media/5504/1022-dwnz-annual-report-web.pdf>] (最終閲覧日：2023年1月18日)

Diversity Works New Zealand, WHY WE NEED TO STOP TELLING WOMEN TO BE MORE CONFIDENT AT WORK
[<https://diversityworks.nz/news-resources/news/why-we-need-to-stop-telling-women-to-be-more-confident-at-work/>] (最終閲覧日：2023年2月13日)

Diversity Works New Zealand, About our Awards
[<https://diversityworks.nz/diversity-awards-nz/about-our-awards/>] (最終閲覧日：2023年1月23日)

Diversity Works New Zealand, 2022 Winners & Finalists
[<https://diversityworks.nz/case-studies/2022-diversity-awards-nz/>] (最終閲覧日：2023年1月23日)

Global Women, About Global Women
[<https://globalwomen.org.nz/about/>] (最終閲覧日：2023年1月20日)

Global Women, Our Board
[<https://globalwomen.org.nz/about/board/>] (最終閲覧日：2023年1月20日)

Global Women, Our Team
[<https://globalwomen.org.nz/about/our-team/>] (最終閲覧日：2023年1月20日)

Global Women, “Annual Report 2018 – 2019”
[https://www.globalwomen.org.nz/wp-content/uploads/2019/05/Final-Annual-Report-2018-2019_3-May-2019.pdf] (最終閲覧日：2023年1月25日)

Global Women, Activate Leaders Programme
[<https://globalwomen.org.nz/leadership/activate-leaders-programme/>] (最終閲覧日：2023年1月20日)

Global Women, Breakthrough Leaders Programme
[<https://globalwomen.org.nz/leadership/breakthrough-leaders-programme/>] (最終閲覧日：2023年1月20日)

YWCA, About Us
[<https://www.ywca.org.nz/about-us-national/our-history/>] (最終閲覧日：2023年1月19日)

YWCA, About Us | Auckland
[<https://www.ywca.org.nz/auckland/about-us-auckland/>] (最終閲覧日：2023年3月9日)

YWCA Auckland, “Annual Report 2021-2022”

YWCA, Workplace Workshops and Events
[<https://www.ywca.org.nz/workplace/workshops-and-events/>] (最終閲覧日：2023年1

月 19 日)

YWCA, GenderTick

[<https://www.genderatworkcommunity.org.nz/gendertick>] (最終閲覧日 : 2023 年 1 月 19 日)

YWCA, Gender At Work

[<https://www.genderatworkcommunity.org.nz/>] (最終閲覧日 : 2023 年 1 月 19 日)