

## オーストラリアの労働環境と女性活躍推進の現状

### 先駆けを見て、我が国に活かそう

- 訪問日 2016年10月24日(月)
- 視察先 Workplace Gender Equality Agency (WGEA、職場男女平等局)
- 説明者 Jackieさん (エグゼクティブマネージャー)、Julieさん、Leonardさん
- 担当 清山、土屋、小島、小野瀬、小沼、寺内、中庭、藤澤、松山



#### 1 視察の趣旨

少子高齢化により労働力人口が急減する中で日本が経済成長を遂げていくためには、女性の労働市場への参加を促し、全員参加型社会の実現を図ることが必要となってきた。<sup>(1)</sup>2016年4月に女性活躍推進法が施行され、5月には女性が自らの希望や夢を実現できる社会をオール・ジャパンで実現しようと「女性活躍加速のための重点方針2016」が決定された。

そこで、オーストラリアの職場で多くの女性が仕事と子育てを両立している背景やなぜ管理職として活躍できるのかを学び、日本でも女性が男性と同じように活躍できる職場をつくることに貢献したいと考え、Workplace Gender Equality Agency (以下WGEA) を視察した。

オーストラリアの職場における男女平等の実現度や、女性が管理職や専門職として活躍している先進企業の事例等の情報を入手し、日本の女性活躍を推進する手がかりを得たいと考えた。

#### 2 オーストラリアの女性活躍推進政策とWGEA (WGEAの役割)

今回視察したWGEAは、2012年に成立した職場における男女平等法に基づいて職場のジェンダー平等を推進することを目的に、オーストラリア連邦政府が設立した機関である。就労の男女間格差に関する調査・レポートの公表、労働環境の是正及び向上のための各種プログラムの提供などを行っている。

職場において男女が互いに競争することはあっても差別なく扱われるべきものとし、性による格差のない職場環境の実現を目指している。

#### 3 オーストラリアにおける職場の男女平等度 (WGEAによる職場調査)

WGEAに対して、雇用労働者(以下労働者)100人以上の民間企業・団体は、職場の男女平等に関するレポートの提出を義務づけられている。調査はオンライン調査で、5,000を超える企業や団体に対して年に1回実施されている。オーストラリアの労働者の40%、400万人のデータを保有している。

主に6つの指標(①部門部署別の労働者構成、雇用形態・就業形態、②職階別構成、③賃金、④生活上の必要性に対応した柔軟な働き方など両立支援制度、⑤職場で感じたことや意見、⑥職場のハラスメントや差別)で、職場のジェンダー平等に関する詳細な調査が行われている。

以下、主に2015年のWGEA調査からオーストラリアの職場の男女間格差について明らかにする。

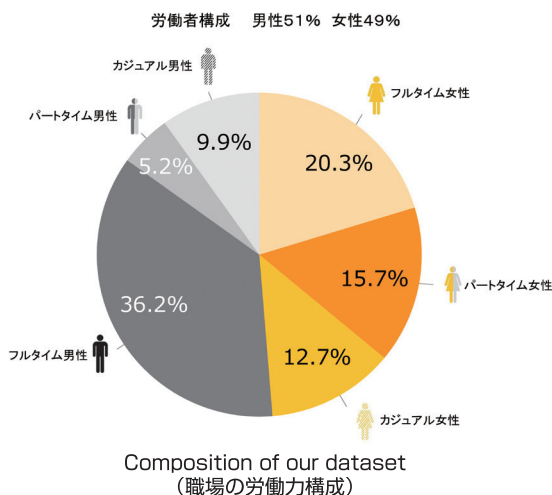


## (1)職場の男女比率

労働者の構成は、男性51%、女性49%とほぼ同じ割合で働いている。年齢別労働力率も日本のように出産育児期に低下することはない。女性が働く社会といえる。

男性の場合、フルタイム労働者が多いのに対して、女性はパートタイム労働者が多い。しかし、オーストラリアのパートタイムは、日本とは異なり、実質的に雇用期間に定めのない雇用であることが多い。日本のように賃金や社会保険等の面で差別されることはほとんどない。日本でのいわゆる「短時間正社員」に相当する。

オーストラリアではパートタイムからフルタイムへ移行できる可能性があるが、近年オーストラリアではフルタイムの仕事が少なくなってきており、パートタイムの人がフルタイムに移行するのは難しい状況となっている。雇用主はパートタイムを望み、労働者もパートタイムを望んでいるとのお話であった。



## (2)管理・経営職階の男女比率

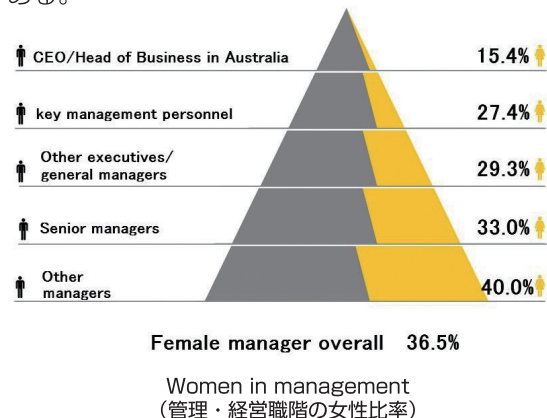
日本に比べて管理職の女性比率ははるかに高く、オーストラリアの女性の活躍は日本を数段上回る水準である。

WGEAの調査では、一般管理職の女性比率は40%である。オーストラリアの全国統計(2014年)でも36%に達している。これに対して、日本は、2020年までに指導的地位に占める女性の割合を30%に引き上げるという目標を掲げているが、未だ11%にとどまる。世界経済フォーラムが2016年に発表した経済分野のジェンダー・ギャップ指数ランキングで144カ国中118位にまで順位を落とした日本を大きく上回

る水準である。<sup>(2)</sup>



オーストラリアでも、一般管理職から経営職階へと職場での地位が上がるにつれて女性の割合は小さくなっている。図に示したように、WGEAの調査では、一般管理職の女性比率は40%と高いが、CEOなどの経営トップの階層では15%である。



## (3)男女間賃金格差

フルタイム労働者の男女間賃金格差は、基本給で19%、ボーナス等を含む総収入で24%であり、男性の方が高い。この格差は、それぞれの業種、職種において、相対的に低い賃金の仕事に女性が就き、高い賃金の仕事に男性が多く就いていることによる。女性は事務職が多く、男性は専門職が多い。昨年と比べると賃金格差は1%縮まり、1/4の人々が給与の格差は感じているが、特に問題としてはとらえていないとのことであった。

ところで、オーストラリアの最低賃金は17.7豪ドル/時間(2016年10月の為替レートで約1,400円)である。為替レートの変動の影響はあるが、最低賃金が世界的にみて高いことはよく知られている。この高い最低賃金は相対的に低い賃金の仕事に就くことが多い女性にとってはプラスに働いていると考えられる。

(4)女性が働き続けやすい労働環境

オーストラリアの労働環境は大企業になればなるほどフレキシブルな職場環境を実現しており、オーストラリア全体では60%もの労働者が自身の希望に合わせてフレキシブルな形態で働くことが可能になっている。小規模企業でも50%程度はフレキシブルな働き方を実現している。

仕事を続けるにはフレックスタイムが重要であり、加えて自宅での仕事を可能にするテレワークも進んでいる。ジョブシェアも当たり前に行われており、出産育児期にジョブシェアによりフルタイムからパートタイムに変わることが少なくない。

また、日本に比較して、男女ともに労働時間が短く、長時間労働者の比率も男女ともに低い。週49時間以上働く労働者の割合（2014年）は、オーストラリアでは男性で21%、女性は7%であり、日本の30%、10%と比較すると低い。男女ともに家事育児時間が日本に比べて確保し易く、出産育児期にも働きやすくなっている。

WGEAだけでなく他の視察先や現地子育てしながら働く女性たちとの交流会でも、原則的に残業をしないことが強調されていた。

**3働きやすい労働環境実現の先進事例**

職場のジェンダー平等の実現と企業の持続的な発展のために成果をあげている先進的な事例として、WGEAが高く評価する会社の特徴的な制度について紹介する。

(1)フレキシブルな働き方の推進

AECOM Australia（総合エンジニアリング業、従業員数2,614人）は、働き方をフレキシブルにすることにより女性の活用を進めている。1週間の所定労働時間は同じままで週あたりの就業日数を減らすコンプレストワークを導入している。この制度により1日の労働時間は長くなるが休日の日数を増やすことができる。

さらに、在宅ワークやジョブシェアを進めるためにPCや携帯電話などの投資を実施している。この職場変革を男性が率先して行っているとのことであった。

TELSTRA（通信機器製造、従業員数30,000人）は、すべての職種・業務の人がフレキシブルに仕事をできるようにした。どこにいても仕事ができる体制を構築し、テレワークを導入している。

(2)Shared Careプログラムの導入

AURIZON（鉄道輸送、従業員数6,311人）では、多様な人材を育成するために、男性の育児休業の取得を促進し、女性のフルタイム雇用への復帰を促進する‘Shared Care’プログラムを導入している。

この制度では、子どもが1歳になるまでに13週間以上の育児休業を取得し、妻がフルタイムで職場復帰した場合、男性従業員は育児休業期間中、賃金の50%相当額を受け取ることができる。女性従業員の場合には、夫が育児休業を取得し本人がフルタイムで職場復帰するときに、賃金が一定期間50%増額される。

**4研修を終えて**

女性が出産、子育てのライフイベントを迎えても働き続けられることで、経済的にも豊かな家庭を作り、国の内需にも貢献し、出生率を向上させることもできる。日本の人口減少で考えられる様々な変化を私たち自身が危機感を持って知ること、また、その上でなぜ女性の活躍が重要であるかを草の根運動のように周囲の人たちにそれぞれの分野で伝えていくことが大切である。

オーストラリアは一足先にジェンダー平等、フレキシブルな働き方、テレワークの導入でそれを実現し、多様性を認めた社会が作られている。

一人一人のマインドが企業マインドを作り、社会の常識となる。生産性の高い仕事ができるように各人のスキルアップがキャリアアップへと繋がっていく。日本再興のために微力ながら出来ることから実行したいと考える。



(1)「日本再興戦略2013」(H25.6.14閣議決定)

(2)世界経済フォーラムが2016年に発表した経済分野における日本のジェンダーギャップ指数ランクは、世界144か国中118位であり、オーストラリアは42位。

経済分野で日本の順位が低い大きな理由の1つに、職場の管理職や役員等、幹部級職員で男女間格差が大きいことがある。  
公式URL:<https://www.wgea.gov.au/>