



# 男女共同参画社会づくりに向けての全国会議

## 「豪州における女性活躍推進の取組」 ～女性の活躍促進に向け男性にできること～

駐日オーストラリア大使 ブルース・ミラー  
Bruce Miller, Australian Ambassador to Japan





# Australian Embassy Tokyo



AUSTRALIAN EMBASSY TOKYO

在日オーストラリア大使館

[www.australia.or.jp](http://www.australia.or.jp)



# 本日のテーマ

1. 日豪関係と男女共同参画への取り組み
2. 豪州における女性の社会進出の現状
3. 男性リーダー・グループ(MCC)
4. 女性幹部の増加による経済的効果
5. 女性と少女のための大使
6. アジア太平洋地域の状況





# 1.日豪関係と男女共同参画への取り組み

近年の日豪関係

豪州の男女共同参画への取り組み





## 2. 豪州における女性の社会進出の現状

オーストラリア証券取引所上場トップ500  
企業において、主要管理職女性の割合は  
10パーセント以下





女性が受け取る給与以外の手当の総額

— 平均で男性の約66パーセント

フレックス制度の下で働く割合

— 男性 54パーセント、女性 48パーセント

特別業績手当の受領

— 男性 35パーセント、女性 23パーセント

就職・転職時により良い条件の獲得に成功

— 男性 16パーセント、女性 12パーセント





# グローバル・ジェンダー・ギャップ・レポート (2013)

オーストラリアの男女格差縮小の取り組み  
世界第24位(日本は105位)

引き続き取り組むべき課題

あらゆる分野における幅の広いジェンダー平等  
の推進





ジェンダー平等は、女性だけの問題なのか？

変化をもたらすために

— なぜ男性なのか？







ブロデリック氏と男性リーダー・グループ (MCC)





### 3. 変化をもたらす男性リーダー・グループ (MCC—Male Champions of Change)

目標：「男性がシステムを変える」

1. ジェンダー平等に基づく組織作りを目指すリーダーの4つの目標
2. 報告書「女性リーダーの更なる活躍を目指して」
3. 定期会合
4. ジェンダー平等拡大措置に関する報告





ブロデリック氏と安倍総理夫人





ブロデリック氏と森まさ子大臣





## 4.女性幹部の増加による経済的効果

女性に活躍の場を与えることは、企業や組織の利益拡大にもつながる。



# 積極的に女性の活用を促進している オーストラリアの組織



＜証券取引所－コーポレート・ガバナンス評議会＞

2011年、全上場企業に対して“数値目標”を含むジェンダー多様性政策を導入。目標に対する進捗状況の報告の義務づけ。

ー トップ200上場企業における女性取締役の数が、2008年から2013年の間で倍増。

＜オーストラリア政府＞

従業員数100名以上の全企業に対し、有給職における女性の昇進とエンパワーメントについての詳しい報告書の提出を義務づける、「職場ジェンダー平等推進法」の制定。





## 具体例：資源開発セクター The Chamber of Minerals and Energy of Western Australia (CME)

- 西オーストラリアの資源業界での女性・アボリジニの雇用を促進する取り組み。
- 女性の活用を促進するため、フレックス・タイム制度の導入。有給育児休暇などを推進。
  - 管理職についている女性の割合、9パーセント(2011)から、16パーセント(2013)にまで増加。
- 「Women in Resources Awards」という優れた業績を残した女性および女性の起用促進をしている企業を表彰。



## 5. 女性と少女のための大使



ナターシャ・ストット＝デスポヤ氏







豪ビショップ外相と太平洋地域の女性たち





ご清聴ありがとうございました。

