



MACARTHUR COAL  
LIMITED

2010 APEC女性リーダーズネットワーク会合  
ハイヒールから安全靴へ

ニコール・ホロウス

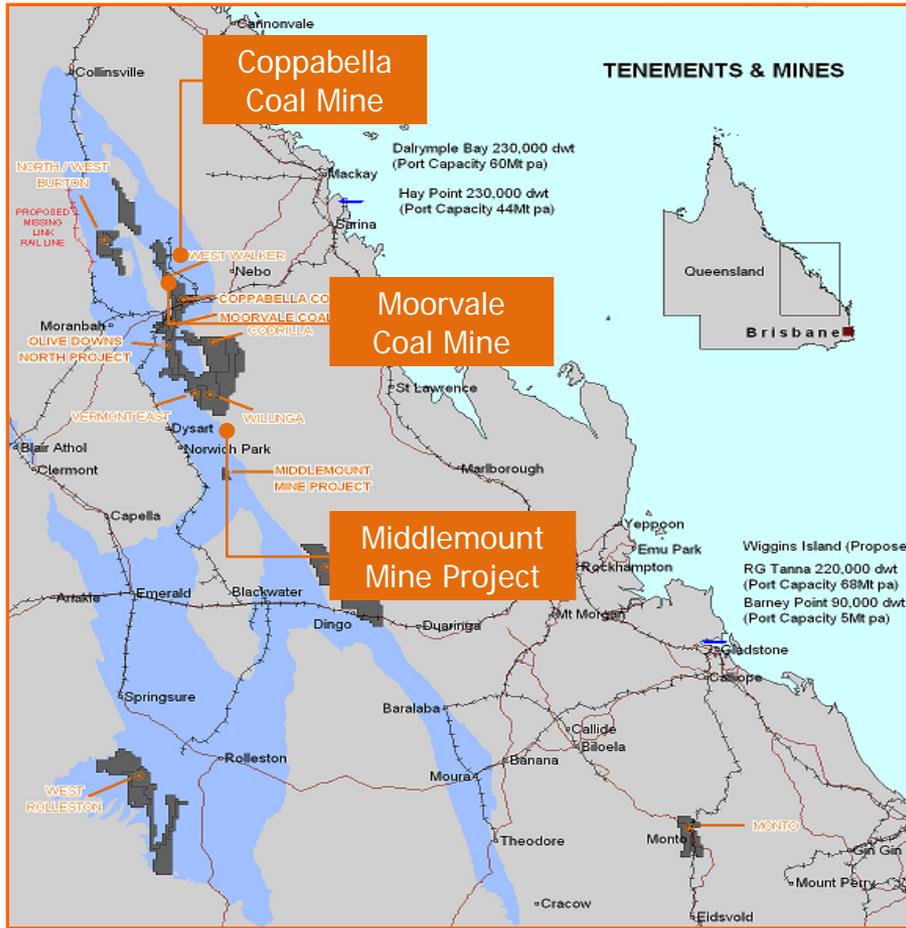
マッカーサー・コール 最高経営責任者及び業務執行取締役

2010年9月20日

# 法的放棄声明

- この発表は、今年度のマッカーサー・コール・グループに関する未監査の財務情報を含んでいる可能性があります。このため、監査や監査の過程の影響を受けることもなく、あるいはその反対に、単独で実証されるものでもありません。現在行われている監査の結果、この情報は変わる可能性があります。
- この発表は、前向きな発言を含んでいる可能性があります。そのような発言は予測であり、仮定に基づくものであり、周知のあるいは未知のリスクや不確定要素などを含んでいます。これらの多くは、マッカーサー・コールのコントロールの範囲を越えるものです。
- 実際の出来事や結果は、この発言の中で期待・暗示される出来事・結果とは実質的に異なる可能性があります。
- そのような発言は、基礎的前提の正確さ、あるいは、前向きな見通しが実現するだろう、あるいはするかもしれないということを表明するもの、それらを正当とする根拠あるいは予測するものである、と認識されるべきではありません。
- マッカーサー・コールは、この発表後にこれらの発言に対していかなる責任も負いません(証券取引公開条件による)。
- この発表に含まれる情報は、いかなる人物の目的、財政状況、特定のニーズを考慮するものではありません。この発表は、投資、法、税などのアドバイスを含むものではありません。

# マッカーサー・コールとは?



- オーストラリア証券取引所 (ASX) に株式を上場: 2001年7月5日
- 時価総額: 30億オーストラリア・ドル
- マッカーサー・コールは、コッパベラ鉱山とモーベイル鉱山(共同事業)株式の73.3%を所有
- 設備生産容量 7.9Mtpa / マッカーサー・コールのシェア 5.8Mtpa
- 4Mtpaの生産を目指し、ミドルマウント鉱山を開発
- 海上輸送用のLV PCI の世界一の生産者
- 他の成長分野を積極的に開拓

# はじめに

- 経営学学士号 - 会計学(主専攻), 法学(副専攻)
- 公認会計士 (CA)
- 公認秘書 (CS)
- 18年以上の商業経験
- マッカーサー・コール及び関連企業での12年以上の業務経験 (MCCM の最高経営責任者(CEO)、最高財務責任者(CFO)、CFO 兼総務部長)
- マッカーサー・コールの最高経営責任者/業務執行取締役
- クイーンズランド州資源委員会会長
- クイーンズランド工科大学(QUT) 経営学部学部長CEO戦略グループメンバー
- クイーンズランド州博物館財団理事

# 私の経験： ビジネス界の女性として

- 多くの選択肢があり、男女の区別がほとんどない場所がある。
- 性別や年齢は関係がない、という例を示して指導する必要がある。
- 私たちの貢献やパフォーマンスは評価されている。
- 人々の支援をうけて、トップから多様性を促進していく必要がある。



# 国際比較 女性エグゼクティブ・マネージャーの割合

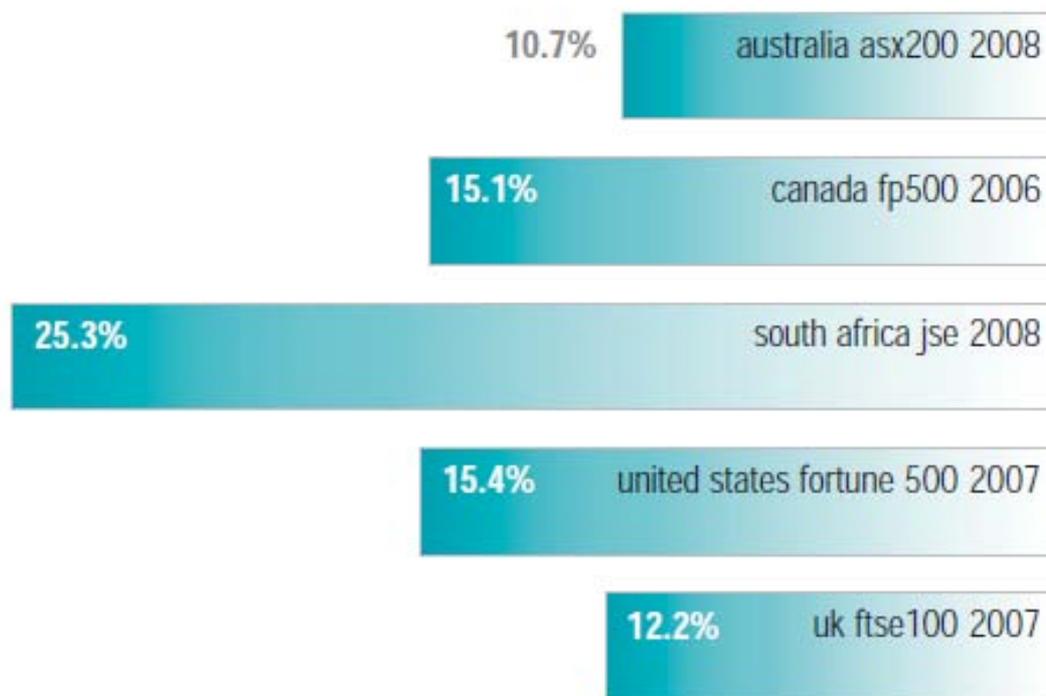


figure 8 executive managers who are women

出典: EOWA Australian Census of Women in Leadership 2008

# 女性の活躍：上場企業

- 2007年、フォーチュン500の役員会の80%が最低でも1名の女性役員を任命。
- 2008年、オーストラリア証券取引所(ASX)のトップ200社のうち、
  - 54%がエグゼクティブ・チームに女性メンバーを任命。
  - 10.7%が女性がエグゼクティブ・リーダーシップの役割を果たす。
  - 49%が取締役に女性を任命。
- ASXトップ500社における女性リーダー： 取締役225名(7.1%)、会長10名、最高経営責任者13名、最高財務責任者45名。  
(出典： Reibey Institute)
- 状況は改善している — 今年に入って7ヶ月の間に、ASXトップ200社の役員任命者の25%が女性(2009年は5%)。

# 女性の活躍：長所

- 2008年のマッキンゼーの調査は、マネージメント・チームに女性が多く参加している企業は、基準よりも平均して48%EBITが高い、という結果を示している。
- 女性は本質的に男性や技術よりも優れているということではない。しかし、女性の才能を認識し、女性の指導的役割を促進する企業は、どのようなかたちであれ、才能があることを女性自身に認識させ、それを最大限に活用させる文化があるようだ。(出典:CEW paper)
- なぜより多くの女性が指導的立場にいるとよいのか：
  - ビジネスに多様な視点とスタイル
  - より大きな労働市場へのアクセス
  - 女性＝消費者
  - 社会的理由

# 指導的立場に女性が少ない理由

指導的立場／役員会にいる女性の障害:

- ワーク・ライフ・バランス
- 育児へのアクセス
- 時間の融通性 – ビジネスでは通常、常勤のCEO/エグゼクティブが必要とされる。
- 経営者として適切な女性を選ぶ際に、プールが小さい。
- 採用の際に、網が十分に広く投げかけられていない。
- 採用基準が不透明で一貫していない。

# 役員会またはチームに一人の女性で十分か？



- 調査によれば、一人では十分ではない— 文化的変化を促すには、シニア・レベルに多くの女性がいることが必要。
- 役員会にたった一人の女性では、特に蚊帳の外に置かれていれば、孤立している、取り残されていると感じる。
- オーストラリアでは、役員会の女性を増やす取組が行われている：
  - 政府は、5年間のうちに、政府の委員会のメンバーの少なくとも40%を女性にすべきと勧告。
  - 様々な上場企業は、管理職や女性が少ない役職に女性を増やすと発表（ウールワース、オリジン・エナジー）。

# 役員会により多くの女性？

- **女性役員数の必須レベルは法制化されるべきか？**
  - “if not why not”を前提に新たに提案された、女性役員のためのASXルールは、役員会が組織のあらゆるレベルで設定したジェンダー目標の達成具合をモニターすることを企業に求めている。
  - AICD ASX200社 会長メンタリング・プログラムは重要なイニシアティブ： 女性取締役の数の増加。
- **民間部門の状況は？**
  - 最近の調査では、調査対象のビジネスで女性経営者はたった11%という結果。
  - 女性は、新しいビジネス・ベンチャーに次第に頭角をあらわしてきている。
- **役員会レベルからより多くの女性をさせる、組織のトップからの働きかけが必要、そして現実となる。**

(出典: MGI Australian Family and Private business Survey 2010 conducted by RMIT University)

## 事例:

# クイーンズランド州資源委員会 鉱業の女性

- クイーンズランド州資源委員会の会員企業で働く女性は、11.3%(2007-08年)から14%(2008-09年)に増加。
- 2008/09までの3年間で、女性の割合は非常に増加した:
  - エグゼクティブ & シニアマネージメント 400% (22名から110名)
  - エンジニア 62%
  - 地質学者 59%
  - 貿易 275%
  - 操業・生産分野の雇用者 207%



# マッカーサー・コールにおける女性の活躍



## 2010年マッカーサー・コール EOWALレポート

- シニア・マネージメント・ポジションに7名の女性
  - 1/7 役員会
  - 1/6 エグゼクティブ・リーダーシップ・グループ
  - 7/27 ビジネス・パフォーマンス・グループ
- マッカーサー・コール全体の女性割合は21%
- オフィス、コッパベラ鉱山及びモーベイル鉱山あわせて、75名の女性常勤スタッフを雇用。
- 20名がコッパベラ鉱山のトラック・オペレーター



# むすび

女性リーダーとして、私たちは、

- 規範を示して指導する
- リーダーシップを発揮して業績を出す
- 学びと成長を続ける
- イニシアティブをとり機会を創出する
- 変化を受け入れる

ことが必要。

