



Women @ Work 2024:  
A Global Outlook

日本版レポート

# グローバルサマリー

- 今年で4年目を迎えるデロイトによる調査「Women@Work: A Global Outlook」では、職場や社会において女性のキャリアに多大な影響を与える要因について検証している。このレポートは、10カ国（日本、オーストラリア、ブラジル、カナダ、中国、ドイツ、インド、南アフリカ、英国、米国）の組織に所属する5,000人の女性の声に基づくものであり、職場における女性の経験と、仕事以外の側面がどのような影響を与えるかを考察するものである。過去のレポートは、パンデミックによる負の影響と、そこから抜け出す際の課題が中心となっていた。今年のレポートでは、これらの課題を引き続き調査するとともに、健康、安全、女性のアクセシビリティ、家庭における責任の観点などについてもより深く掘り下げている。
- 本レポートでは、主要なテーマにおいて**日本で働く女性がグローバルの調査結果と比べてどのような特徴があるか**を示している。

## グローバル調査結果の主要ポイント：



**メンタルヘルスに関する偏見が依然として残り、長時間労働が負担になっている中、女性は高いストレスを感じている。**女性の半数は、1年前よりもストレスレベルが高まっていると述べている。回答者のうち3人に1人は、メンタルヘルス上の理由から過去1年間に仕事を休んだことがあると回答している。また、回答者のうち3人に2人は、職場でメンタルヘルスについて話したり、休みの理由がメンタルヘルス事由であることの開示に抵抗を感じている。今年のレポートは、労働時間とメンタルヘルスの関連性も示している。



**多くの女性が痛みを耐えながら働いている。**回答者である女性の4分の1以上が、生理、更年期、不妊に関する問題を体験したことがあると述べている。生理や更年期で強い痛みを経験した女性の約40%が仕事を休まずに働いていると回答した。生理についてこの割合は昨年とほぼ同じだったが、更年期については昨年より大幅に増加している。多くの場合、女性は職場でこれらの問題について話すことに消極的である。



**パートナーと同居している女性は、依然として主要育児者であり、介護の負担も増えている。**パートナーと同居し、家庭で子どもを持つ女性の半数が、自身が主要育児者と回答し、昨年の46%から増加している。介護を行っている女性の約60%は、自身が主要介護者であると述べており、これは昨年の44%から増加している。今年の調査結果からは、家庭内の負担がメンタルヘルスに与える影響もみられる。家庭内負担の割合が最も大きい女性は、他の女性と比べてメンタルヘルスが良好であると報告する割合ははるかに低くなっている。



**従業員の定着にはフレキシブルな働き方とワークライフバランスが不可欠である。**現職を退職して他の組織に転職しようとしている女性は、ワークライフバランスの悪さとフレキシブルな労働時間の欠如を主な理由として挙げている。過去1年間に仕事を辞めた女性は不十分な賃金、ワークライフバランスの悪さ、フレキシブルな働き方の欠如を挙げている。フレキシブルな働き方は重要であるにも関わらず、仕事と仕事以外の責任のバランスをとるために組織がサポートしてくれると感じている女性は、昨年よりも少なかった。



**ハイブリッドな職場環境は改善されているが、出社が推奨されるようになったことにより、仕事と私生活の調整を余儀なくされた女性もいる。**今年は、女性のハイブリッドワークに関し、エクスクルーシブさ、予定の立てやすさ、フレキシブルさなどの面から改善が見られた。しかし、出社を求められている女性のうち4人に1人は、出社の義務化が自身のメンタルヘルスに悪影響を及ぼしていると述べており、同じく4人に1人が生産性が低下していると回答している。



**女性は職場で安心できると感じておらず、エクスクルーシブな言動にさらされ続けている。**女性の半数近くが、職場や通勤中の身の安全について不安を感じている。職場でハラスメントやマイクロアグレッションなどのエクスクルーシブな行動を経験したと答えた女性の数は減少したが、それでも43%の女性が過去1年間にこれらの行動を1つ以上経験したと答えている。しかし、これらの行為は報告されないことが多い。セクシュアルハラスメントを経験した女性の3分の1以上が組織に報告せず、マイクロアグレッションを経験した女性の40%以上も同じく報告しなかった。



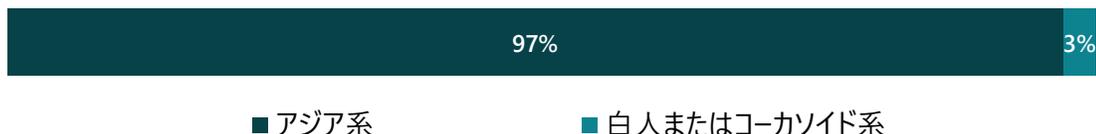
### 「ジェンダー平等の先進企業」は依然として少ない

これまでと同様に、本調査では「ジェンダー平等の先進企業」と定義する少数の組織を特定している。調査では、ジェンダー平等の先進企業で働いている女性はわずか6%であった。これらの女性は安心を感じながら、職場で自分のメンタルヘルスについて話すことに抵抗がなく、キャリアを損なうことなくフレキシブルに働くことができると感じている。また、組織へのロイヤリティ、生産性、モチベーションのレベルも高い傾向がみられる。ジェンダー平等の先進企業で働く女性は、キャリアの見通しについてよりポジティブであり、シニアなリーダーからの不適切な行動や発言を経験した割合が低い。また、エクスクルーシブな行動にさらされた経験やストレスレベル、メンタルヘルス事由で休暇を取得する可能性も低い。また、これらの組織で働く女性は、現在の組織で長く働くつもりでいる層も非常に多く、所属組織にてキャリアを形成していきたいと考えている可能性が高い。

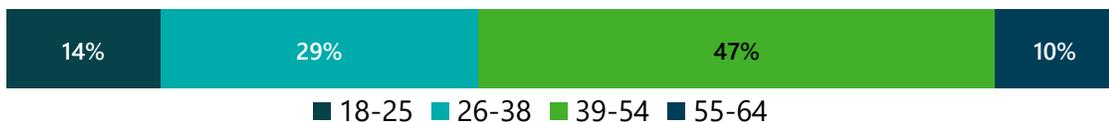
# 日本の回答者属性

日本で働く女性**500人**を対象に調査を実施した。

## 民族



## 年齢



## 役割/職位/収入



## 性的指向および性自認\*



\*上記以外の性的指向および性自認の回答率は1%未満であった。  
回答者は、自分のセクシュアリティに関する質問への回答を拒否する選択肢も選択できるものとした。(=無回答)

## 雇用状況



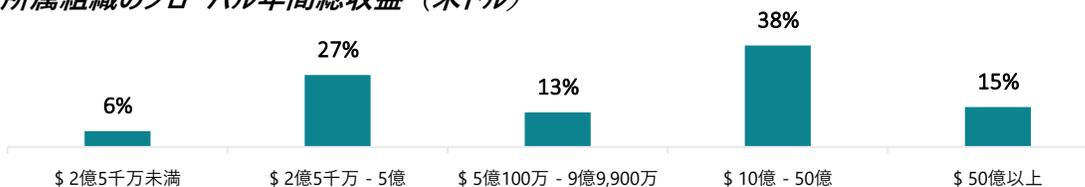
## 働き方 - ハイブリッド型、完全リモート型、完全出社型の割合



## 業界



## 所属組織のグローバル年間総収益（米ドル）



母数：日本 = 500

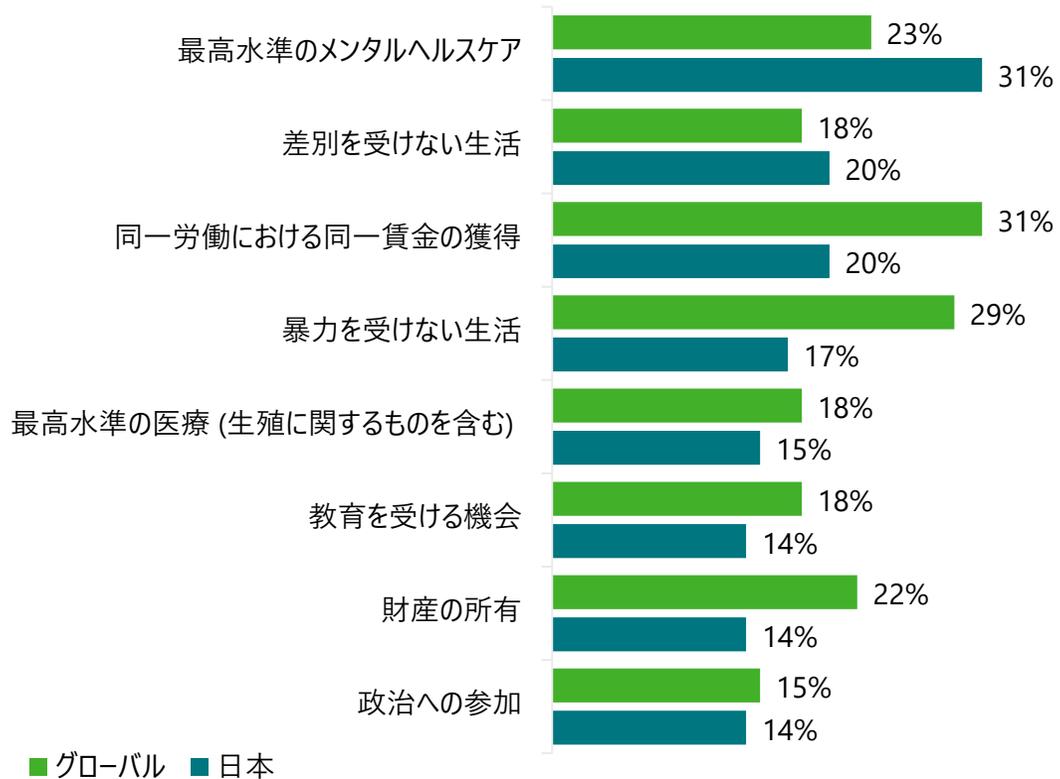
# 女性は、社会における女性のアクセシビリティが後退していると感じている

- グローバルでは女性の14%が、自国では過去1年間に女性の権利が後退したと考えている。日本でも割合は同様である。
- 日本で働く女性は、経済的安定、女性の権利、生活費について最も懸念している。



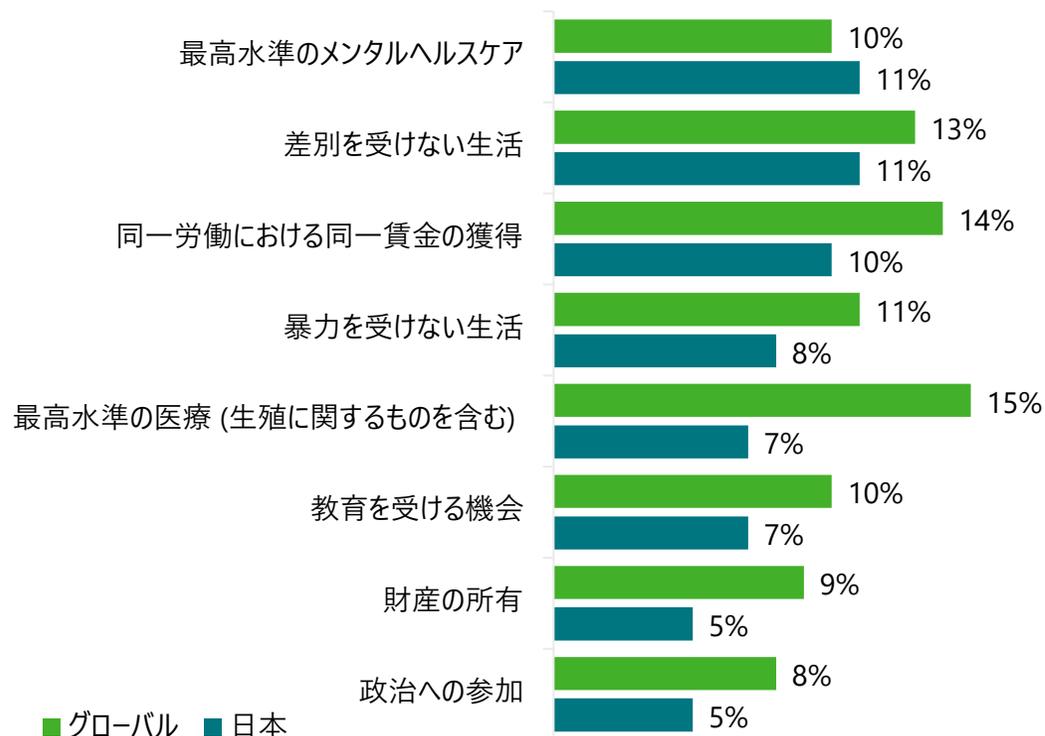
以下のうち、過去1年間で後退したと感じるアクセシビリティはどれだと思うか（過去1年間に自国の女性におけるアクセシビリティが後退したと感じている日本で働く女性 / 複数回答可）

国全体レベルにおいて



母数：グローバル=721、日本=71

個人レベルにおいて



母数：グローバル=721、日本=71

日本で働く女性の悩みトップ3 (複数回答可)



48%  
経済的安定



48%  
女性の権利



46%  
生活費

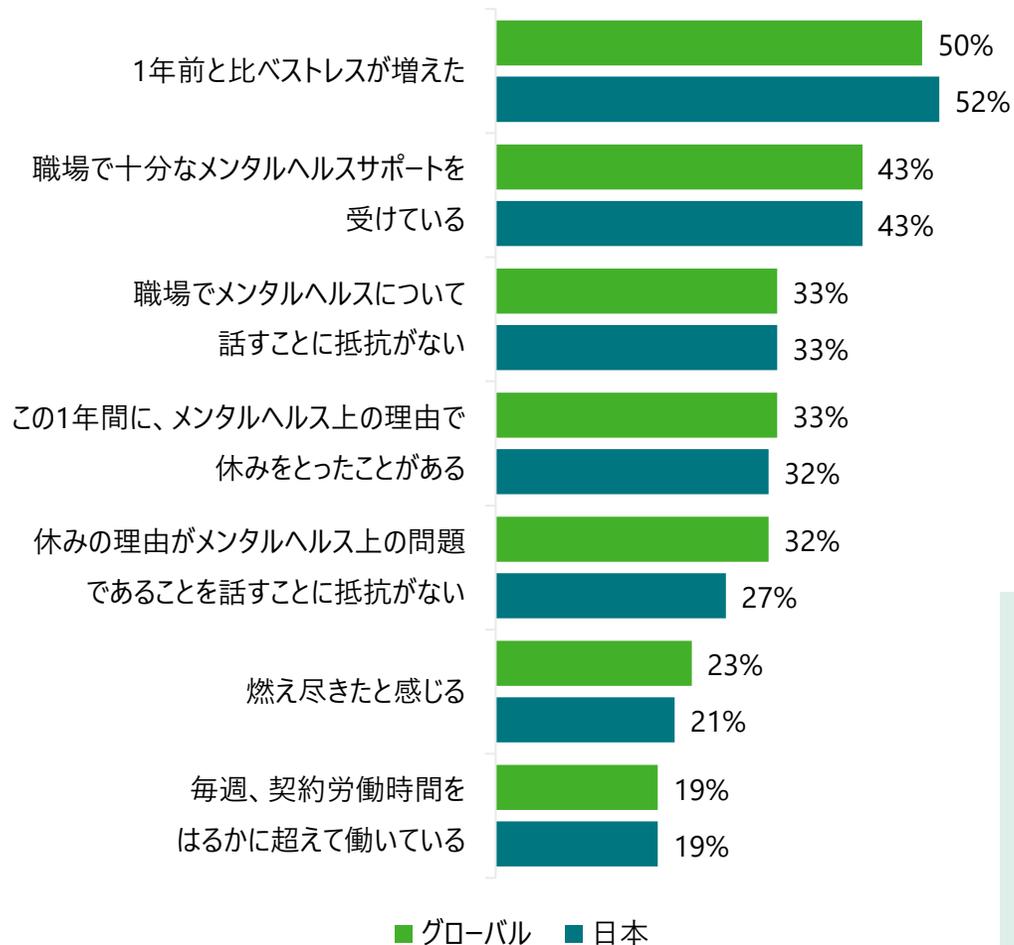
母数：日本=500

# 燃え尽き症候群は減少しているが、ストレスレベルの上昇と職場におけるメンタルヘルスの偏見はなお残る

- 日本働く女性には、グローバルの女性と同程度のストレスと燃え尽き症候群がみられる。日本働く女性は、昨年と比較すると今年はメンタル面でのWell-being、仕事でのモチベーション、ワークライフバランスの観点において改善の兆しが見られる。



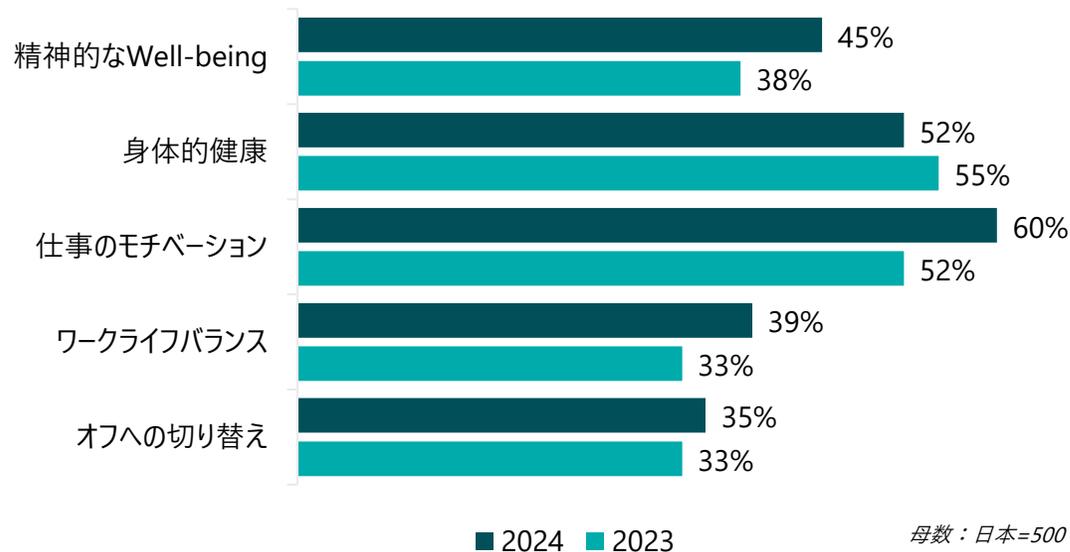
以下の記述が該当すると回答した女性の割合



母数：グローバル=5,000、日本=500



現状の生活の以下の側面をどう評価するか  
(日本/「良い」または「非常に良い」と回答した割合)



母数：日本=500

休みの理由がメンタルヘルス事由であることの開示に抵抗を感じる3つの理由  
(メンタルヘルスの問題を休職の理由として開示することに抵抗がある・開示しない日本働く女性 / 複数回答可)



自分のメンタルヘルスについて話すのに職場は適切な場ではないと感じる



差別や不利益を被るリスクを感じる



情報を開示しても、必要なサポートにつながると感じない

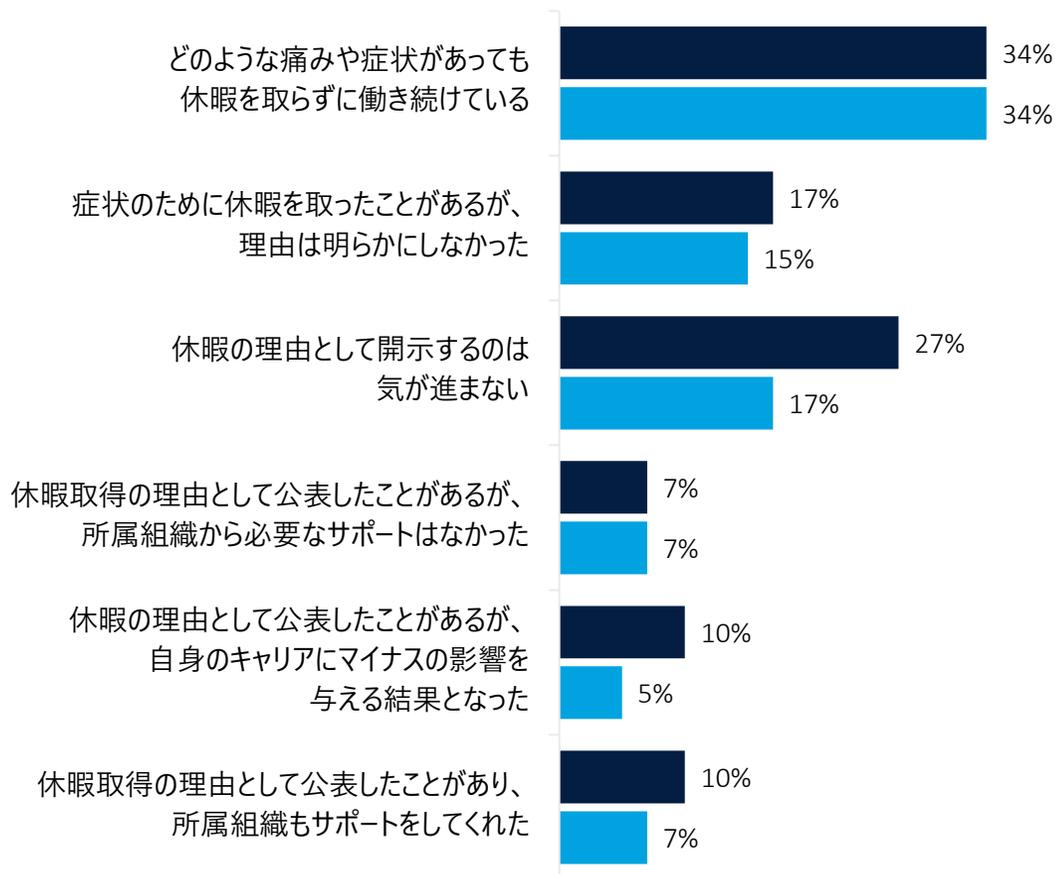
母数：日本=366

# 月経困難症、更年期症状は女性に大きな影響を与えているが、多くの女性は休暇を取ったり、サポートを求めたりすることができないと感じている

- 生理に関連した健康上の問題を経験している日本で働く女性のうち、痛みや症状を無視して働く割合はグローバル平均よりも低い（グローバル：42%、日本：34%）。
- 日本で働く女性は、更年期症状を無視して働く割合もグローバル平均より低い（グローバル：39%、日本：34%）。



以下の記述が該当すると回答した女性の割合  
(生理、更年期などに関連する健康上の問題を経験した日本で働く女性)



■ 生理 ■ 更年期

母数：生理=90、更年期=41



日本において性差医療観点での課題を経験している女性の割合



生理



更年期

母数：日本=500



これらの問題について上司に話すことに抵抗を感じるのはなぜか  
(生理、更年期などに関する健康上の問題で休暇を取り、その理由を上司に告げなかった日本で働く女性 / 複数回答可)

**28%**  
理由を公表する必要性を感じなかった。

**22%**  
個人的な問題を話すのは気が引ける。

**21%**  
その話題について職場では話したくない。

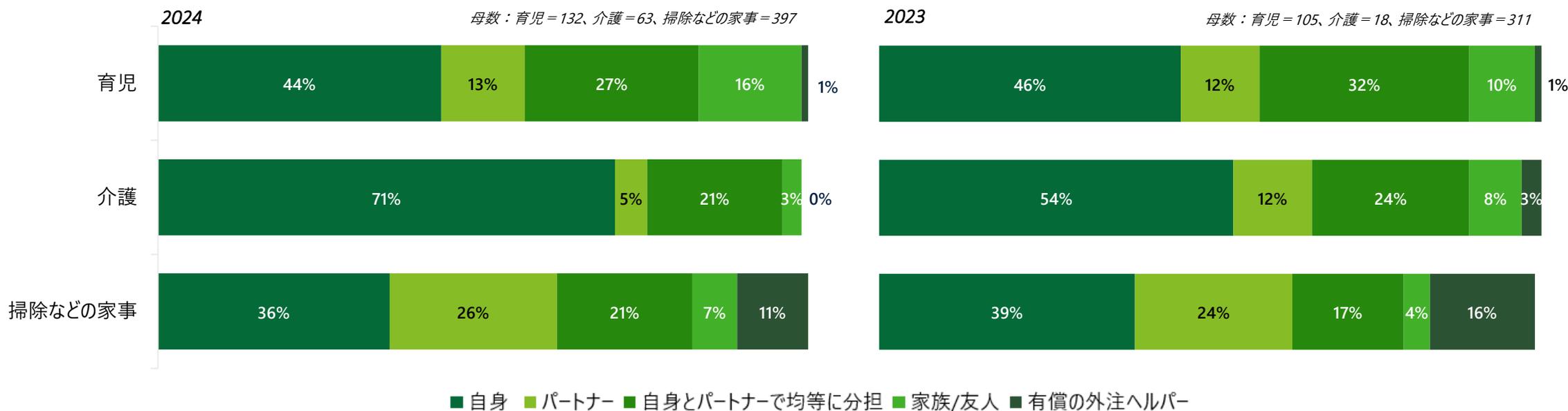
母数：日本=58

# 女性は依然として家事の負担が多く、介護の負担も増えている

- 日本でパートナーを持つ女性は、育児、介護、掃除、その他の家事などの家事のほとんどを担っている。
- 日本ではパートナーのいる女性の4分の1近くが、自身が家計の稼ぎ頭であると回答している。



家庭内における各分担に対して、誰が最も大きな責任を持っているか（パートナーと共に暮らしている日本で働く女性）

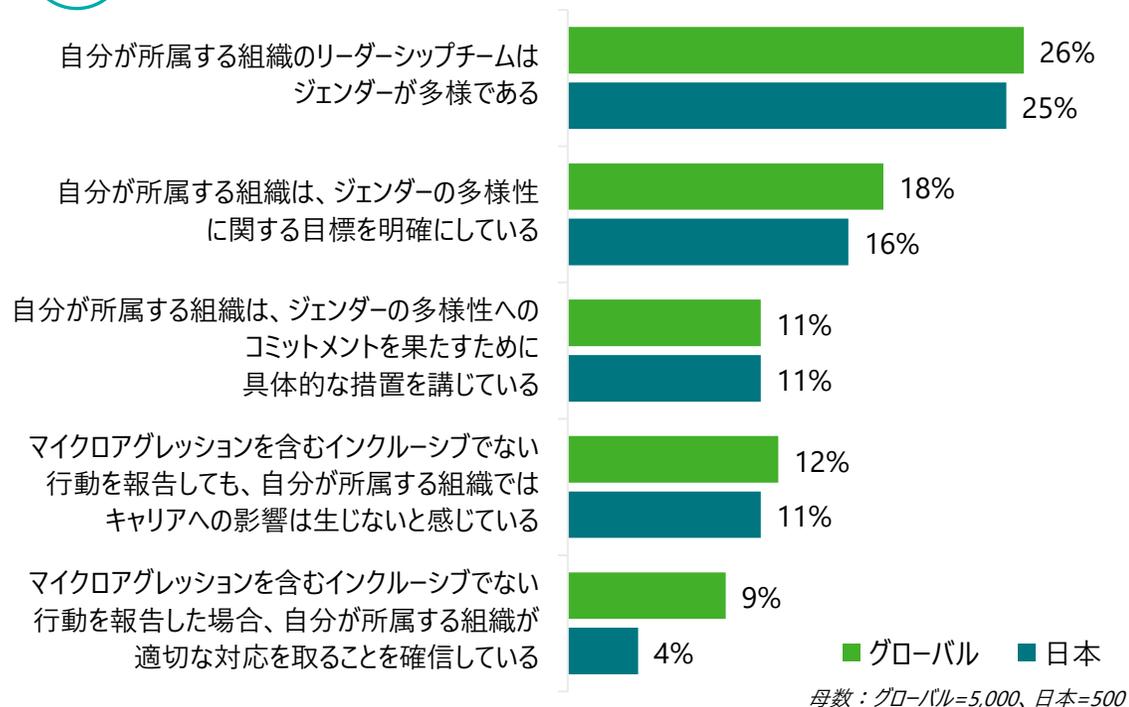


グローバルでは、パートナーと暮らす女性のうち21%が家計の稼ぎ頭を担っているが、日本では24%である

# 組織は依然としてジェンダー平等に関する十分な改善を実現できておらず、女性がリーダーシップの役割に就きづらい組織文化も存在する



## 以下の記述が該当すると回答した割合



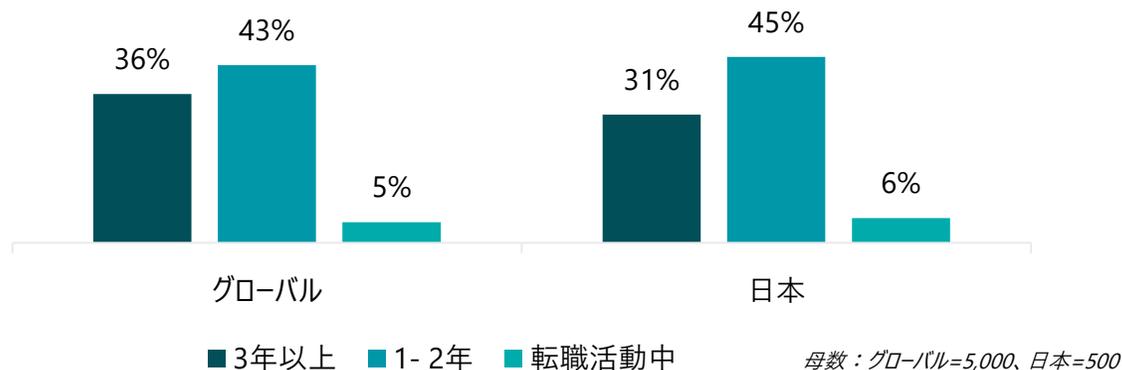
## 日本で女性がより上位のポジションに昇進したくない理由トップ3 (より上位のポジションに昇進したくない日本で働く女性 / 複数回答可)

- 19% 職場にロールモデルとなる女性がない
- 18% 組織の文化が好きではない
- 18% 同じ役割の男性と比べ、給与が低くなると思う

母数：134



## 今後どの程度、現在の組織で働くつもりか



## 過去1年間に離職した理由トップ3 (日本で働く女性 / 複数回答可)

26%  
給与が低い / 福利厚生制度が充実していない

20%  
同僚からいじめや嫌がらせを受けたり、マイクロアグレッションに直面したりした

17%  
ワークライフバランスがとれない

母数：日本=87

## 現在の会社を辞めたいと感じている、あるいは現在新しい仕事を探している理由トップ3 (日本で働く女性 / 複数回答可)

48%  
ワークライフバランスがとれない

35%  
燃え尽きたと感じている、または仕事や職場が自分のメンタルヘルスにとってネガティブな影響を及ぼすと感じている

23%  
スキルを向上させるような機会に恵まれていない

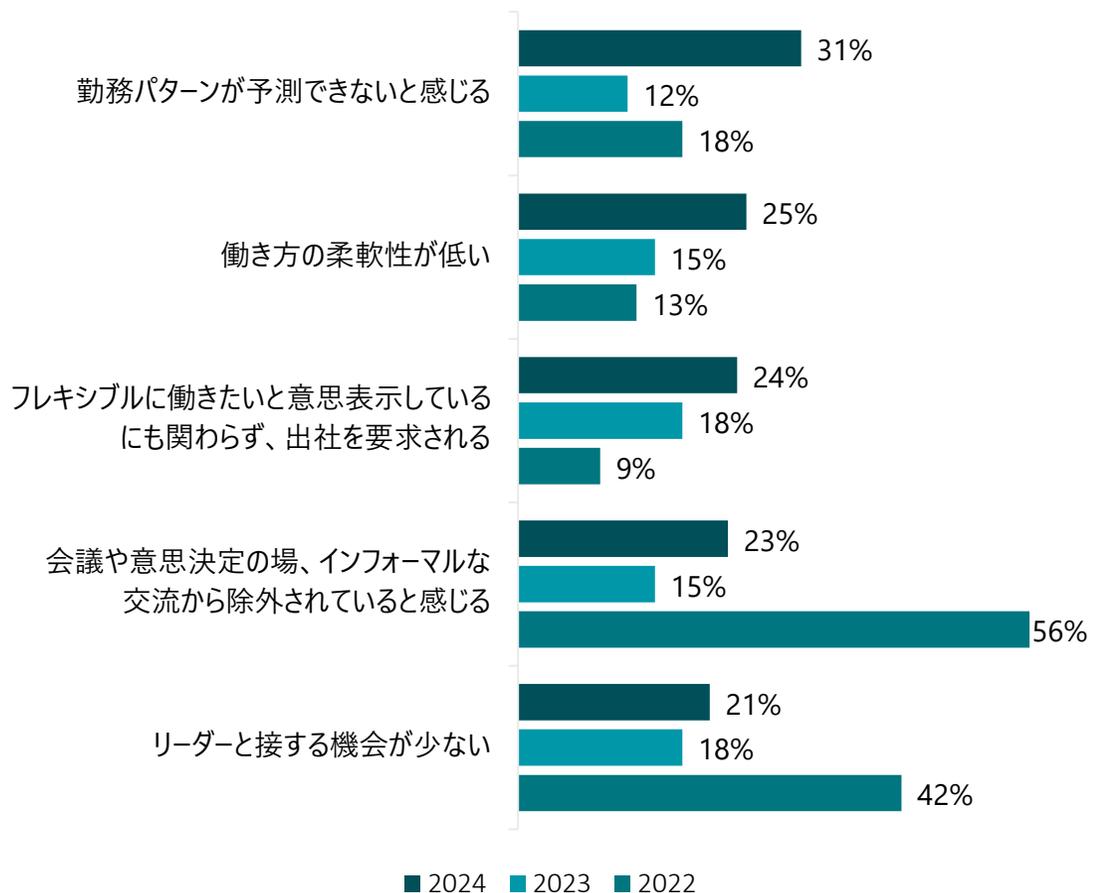
母数：日本=31

# ハイブリッド（リモート・出社の組み合わせ）な仕事の状況は改善されたが、一部の女性はオフィス出社の方針による調整を余儀なくされた

- グローバルでは、女性はハイブリッドワークでより良い経験をしていると報告しているが、日本では昨年と比較して、勤務パターンが予測できず、働き方の柔軟性が低く、除外されていると感じたり、リーダーと接する機会が少ないと感じたりする女性が増えている。
- フルタイムのオフィス出社を命じられた日本で働く女性の中には、仕事と私生活の調整を余儀なくされた人もいる。27%が勤務時間の短縮を求め、24%が引っ越し、30%が自分が所属する組織に対してネガティブな感情を抱いている。



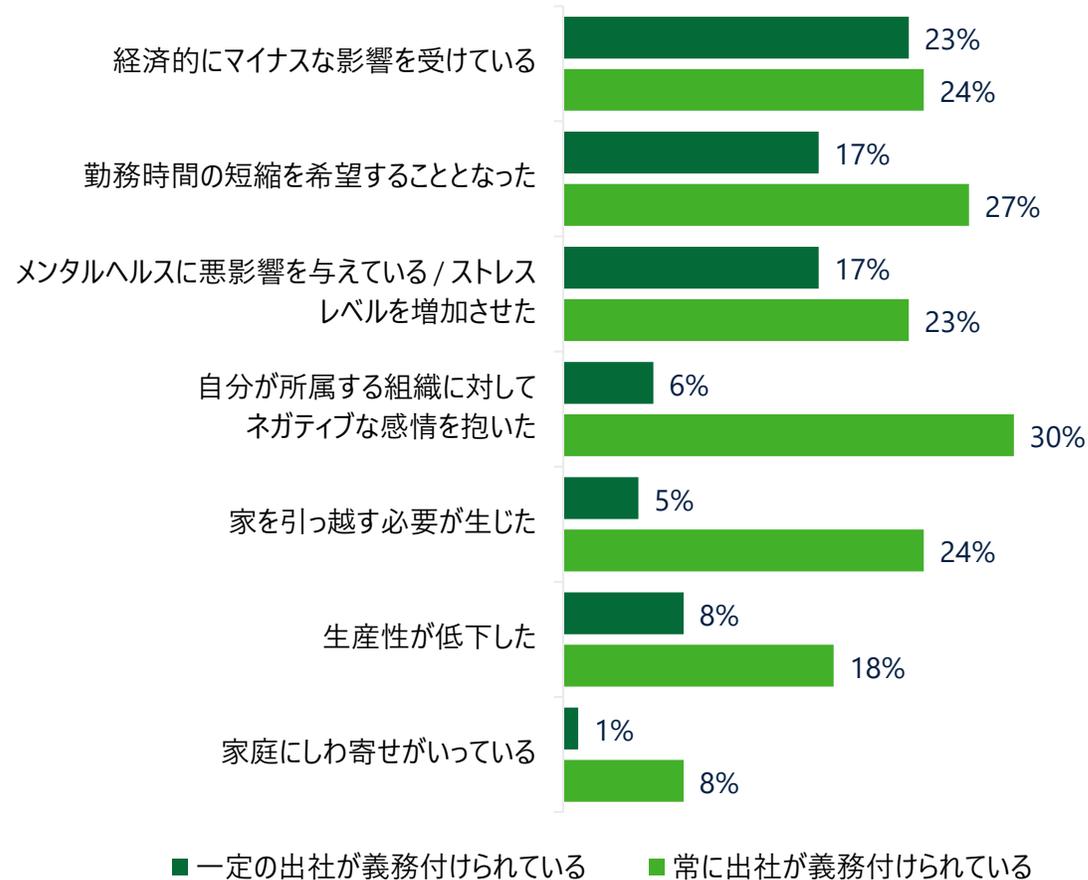
ハイブリッド環境での勤務について、以下の記述に該当する懸念があると回答した割合  
（過去1年間にハイブリッド環境での業務を経験したことがある日本で働く女性）



母数：2024=204、2023=168、2022=355



組織によるオフィス出社回帰の方針はどのような影響を与えたか  
（過去1年間にオフィス出社回帰の方針を示した組織に所属している日本で働く女性 / 複数回答可）



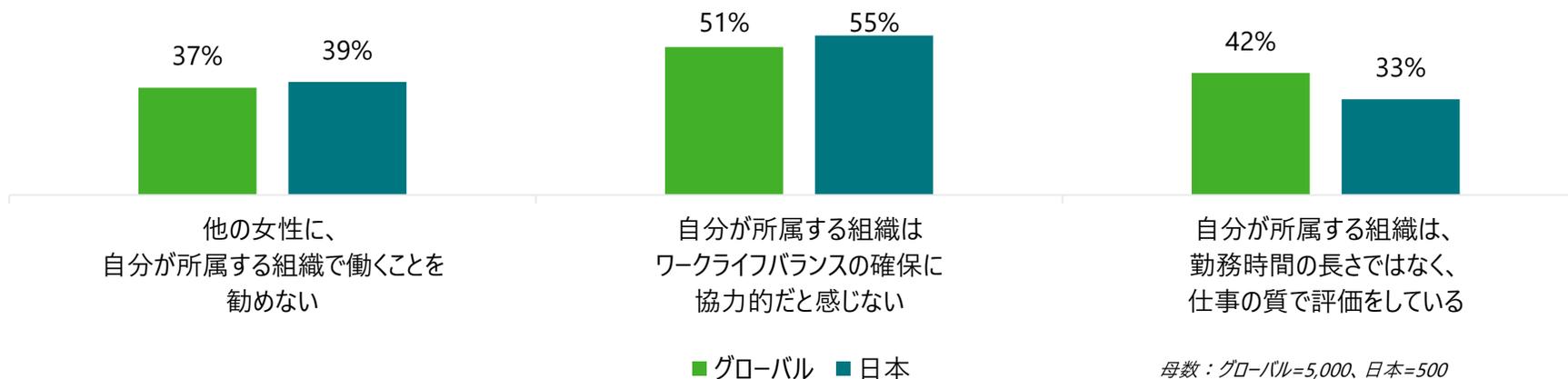
母数：特定の日程で出社が義務付けられている=96、常に出社が義務付けられている=66

# 日本で働く女性は、自分が所属する組織はワークライフバランスの確保に協力的だと感じていない

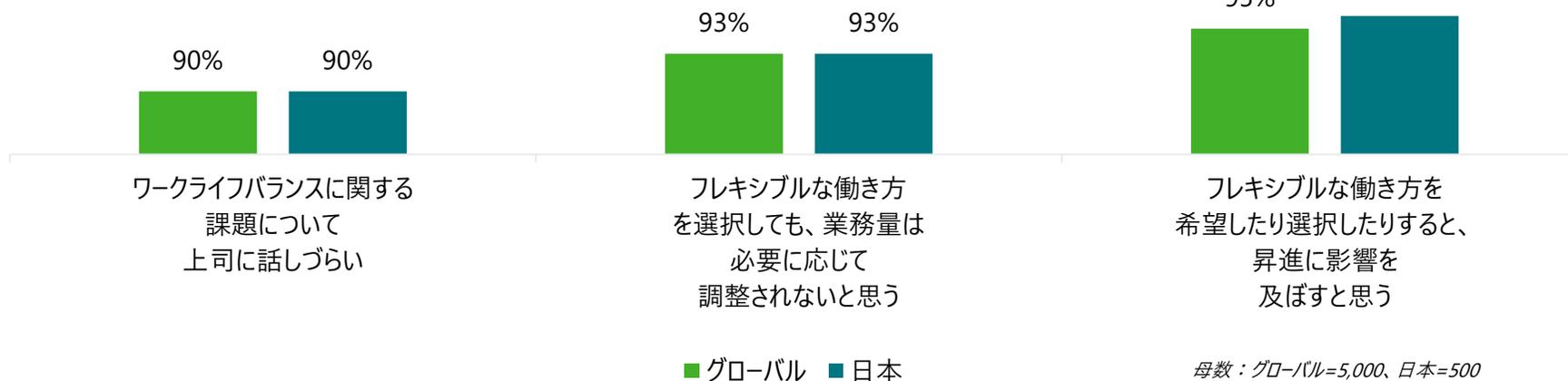
- グローバルと同様に日本のほぼすべての女性が、フレキシブルな働き方の機会を希望したり利用したりすることは、キャリアアップに影響を与えていると考えている。同様に大多数の人はワークライフバランスに関する課題について上司と話すことができないと感じており、フレキシブルな働き方をしたとしても、それに応じて仕事量が調整されるとは考えていない。



以下の記述が該当すると回答した割合



以下の記述が該当すると回答した割合

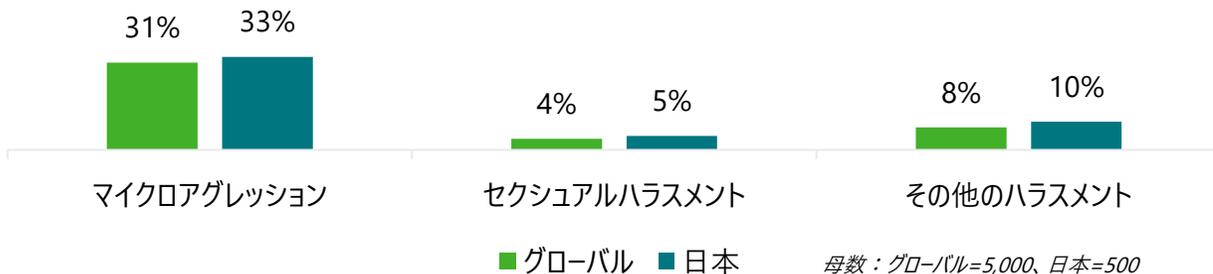


# 嫌がらせやマイクロアグレッションなど、職場で安心することができない女性も多い

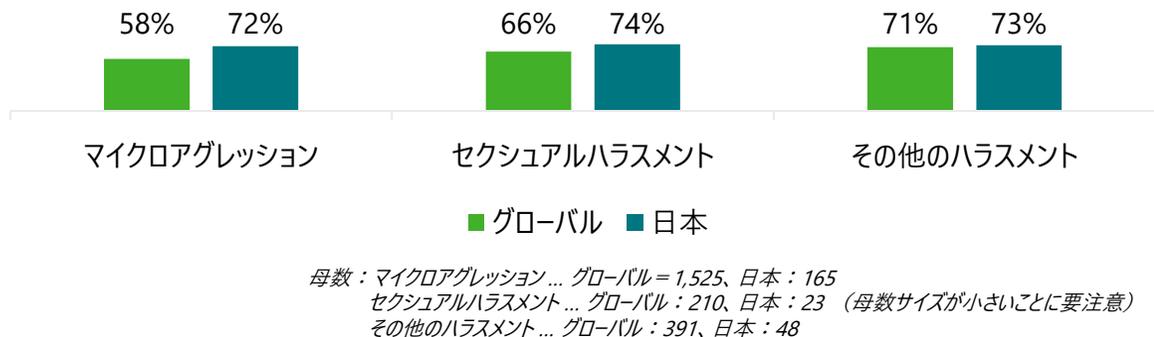
- 日本で働く女性の45%が、職場や通勤時の安全を心配している。22%の女性が、顧客から嫌がらせを受けたり、不快な態度をとられた経験がある。
- 日本で働く女性は、グローバルと同程度のマイクロアグレッションや同様の種類のハラスメントをにさらされている。これらを所属組織に報告する女性は、グローバルよりも日本のほうが多い。



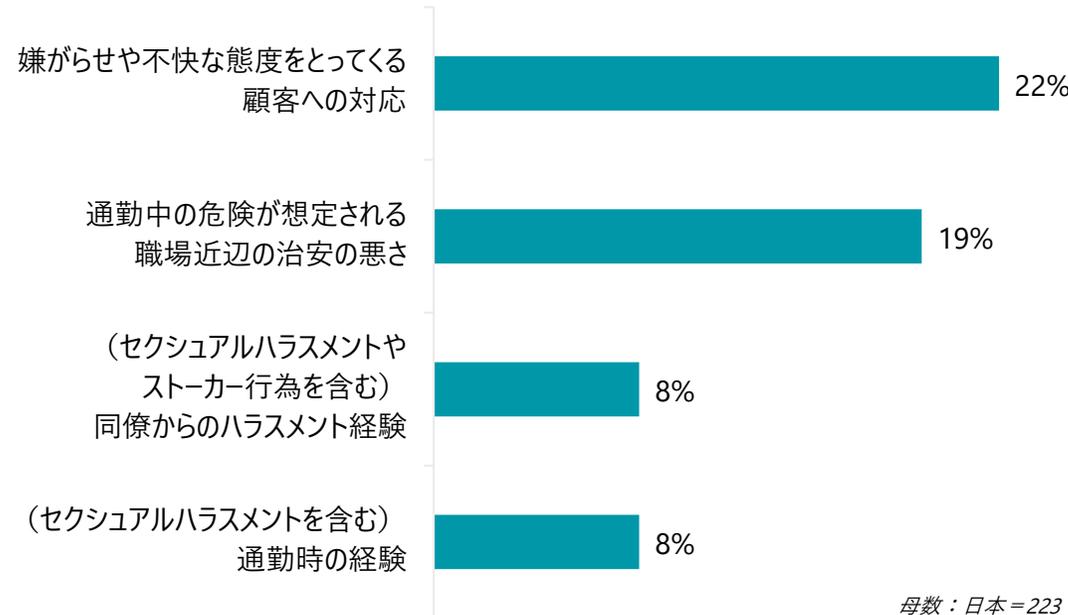
## 過去1年間に職場で経験したことがあると回答した割合



## エクスクルーシブな行動の何パーセントを報告したか (ハラスメントまたはマイクロアグレッションを経験したと回答した日本で働く女性)



## 職場や通勤中に身の安全を不安に感じる要因 (職場や通勤時の身の安全に不安を感じている日本で働く女性 / 複数回答可)



## インクルーシブでない扱いを報告しない理由トップ3 (過去1年間に職場でマイクロアグレッション、セクシュアルハラスメント、その他のハラスメントを経験したものの、その行為を所属組織へ報告しなかった日本で働く女性 / 単一回答)

- 15%** 報告することによって、行動が悪化するのではないかと感じた
  - 14%** 報告するほど深刻とは感じなかった
  - 11%** 自分の訴えが真剣に受け止められると思わなかった
- 母数：日本=65



**45%** 日本で働く女性の多くは、職場や通勤時の安全を心配している

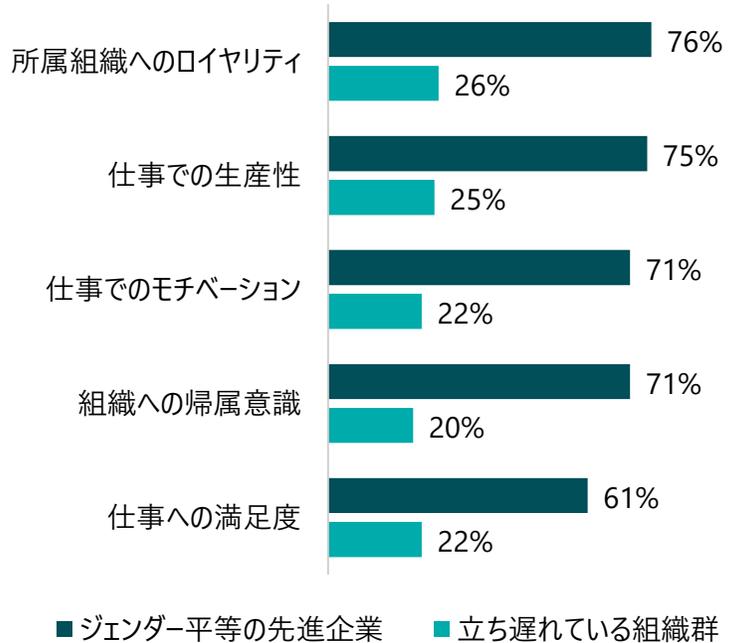
母数：日本 = 500

# 「ジェンダー平等の先進企業」には適切な推進姿勢がみられるも、その数はまだ十分ではない

- デロイトの調査では、「ジェンダー平等の先進企業」を特定した。このグループはワークライフバランスをサポートし、インクルージョンを促進し、真にインクルーシブな文化を擁する組織である。ジェンダー平等の先進企業で働く女性は、職場においてより積極的であり、仕事への満足度が高い。このグループで働く女性の割合は世界で6%、日本で5%である。
- さらに、「立ち遅れている組織群」のグループも特定した。これらの企業は、インクルーシブさが低く、信頼の低い文化を擁していることを示している。今年、グローバル回答者の21%、日本回答者の23%が立ち遅れている組織群で働いていた。



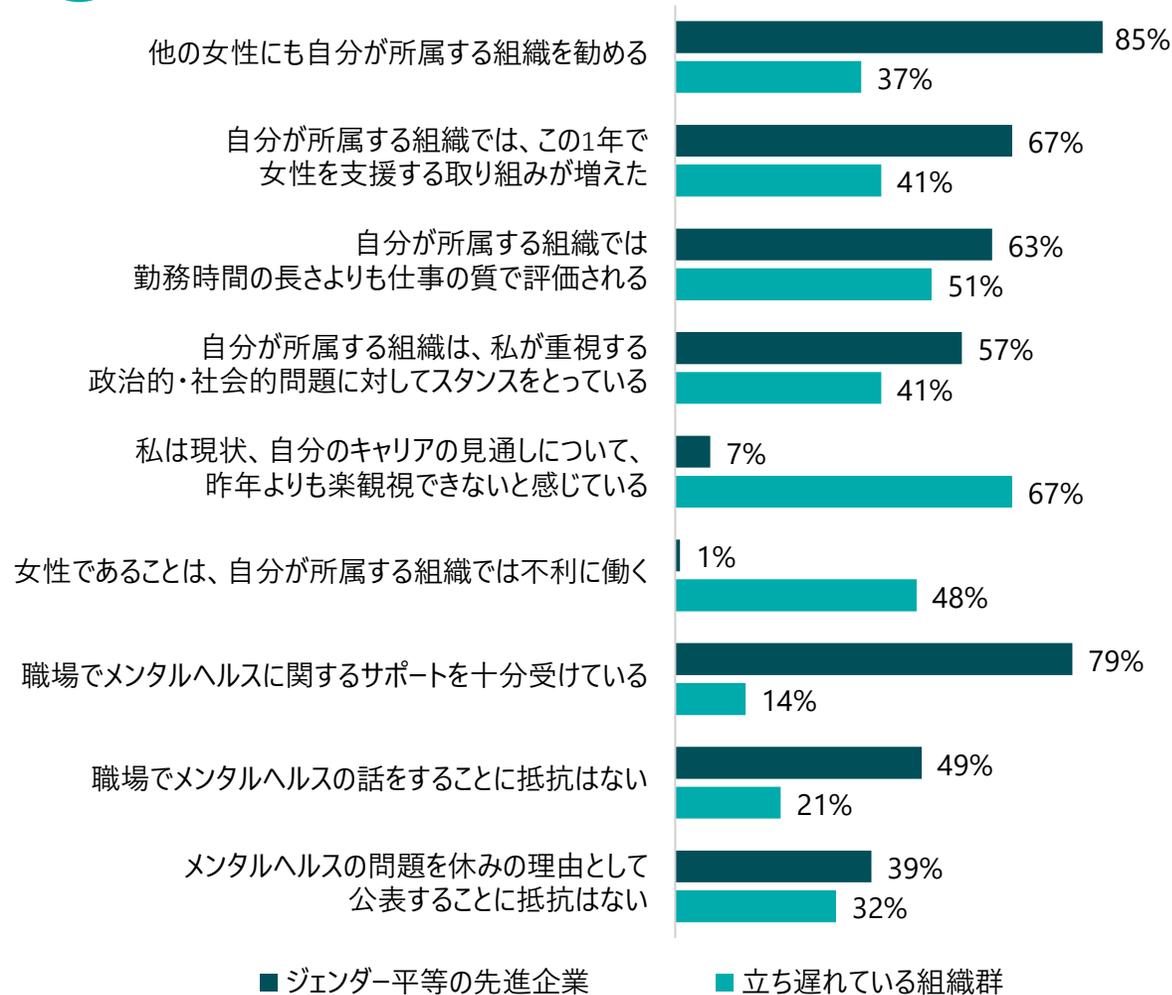
以下に関する満足度についてどのように評価するか（グローバル/「良い」または「非常に良い」と評価した割合）



母数：ジェンダー平等の先進企業=291、立ち遅れている組織群=1,062



以下のうち該当する記述はどれか（グローバル/複数回答可）





Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), its global network of member firms, and their related entities (collectively, the “Deloitte organization”). DTTL (also referred to as “Deloitte Global”) and each of its member firms and related entities are legally separate and independent entities, which cannot obligate or bind each other in respect of third parties. DTTL and each DTTL member firm and related entity is liable only for its own acts and omissions, and not those of each other. DTTL does not provide services to clients. Please see [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about) to learn more.

This communication and any attachment to it is for internal distribution among personnel of Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), its global network of member firms and their related entities (collectively, the “Deloitte organization”). It may contain confidential information and is intended solely for the use of the individual or entity to whom it is addressed. If you are not the intended recipient, please notify us immediately, do not use this communication in any way and then delete it and all copies of it on your system.

None of DTTL, its member firms, related entities, employees or agents shall be responsible for any loss or damage whatsoever arising directly or indirectly in connection with any person relying on this communication. DTTL and each of its member firms, and their related entities, are legally separate and independent entities.

© 2024. For information, contact Deloitte Global.