

# Deloitte.



## 2023 Women @ Work Report

日本版レポート

## グローバルサマリー

- 2021年以来、「Women@Work:A Global Outlook」は、女性の職場における経験をもとにしたインサイトを提供してきた。
- 過去の調査結果では、エクスクルーシブな行動、ワークライフバランス、燃え尽き症候群などの課題が露呈したことに加えて、パンデミックが女性に及ぼす悪影響が大きいことが明らかになった。昨年に引き続き10カ国の女性5,000人を対象とした今年の調査では、改善の兆しがいくつか見られたものの、職場での女性の経験にはまだ改善されていない、あるいは悪化している重要な側面が多く残っている。
- 本レポートでは、主要なテーマにおける日本の女性の回答がグローバルと比べどのような傾向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:



燃え尽き症候群はある程度改善され減少傾向にあるが、メンタルヘルスに関しては依然として課題も多く、職場でメンタルヘルスについて話すことへの抵抗も残っている。2023年は燃え尽きたと感じると回答した女性は大幅に減少しており（2022の46%に対して28%）、精神的なWell-beingの状態に関しても回答は改善したが、依然として課題は多い。



生理や更年期に関しては、多くの女性が人知れずに苦しんでいる。女性の5人に1人は、生理または更年期に関連した健康上の課題を経験していると回答した。生理に関連した課題を経験している女性の40%以上、また更年期に関連した課題を経験している女性の20%が、何らかの不快感を抱えながらも仕事をしていると回答している。



女性の権利、経済的な安定、個人の安全について広範な懸念が広がっている。職場ではない外的要因や、社会課題に対する懸念を聞いたところ、女性の権利を最も重視すると答えた回答者は59%、次いで経済的な安定（58%）、心身の健康（ともに56%）、身の安全（54%）となった。



女性は家事責任を優先すると共に、自分よりもパートナーのキャリアを優先する必要があると感じることが多い。調査対象の女性の半数近くが、掃除や介護などの家事を主に担っており、約10%がこれらの責任はパートナーにあると回答した。



### ジェンダー平等の先進企業は依然として少ない

調査対象となった女性の回答によると、インクルーシブな文化を作り出し、従業員をサポートし、Well-beingの向上を促進するジェンダー平等の先進企業で働く女性の割合は、前年と同じ5%にとどまっている。ジェンダー平等の先進企業で働く女性は、よりポジティブなメンタルヘルスを回答し続けており、自身が所属する組織を他の人に推薦する傾向が高く、希望に沿った労働環境で働き、エクスクルーシブな行動を経験する可能性が低いことに加え、生理や更年期に関連する症状を抱えながら働く傾向も低くなっている。これらの女性はいずれも組織に長く留まる予定であり、ジェンダー平等の先進企業で働く女性で、新たな仕事を探す人はおらず、70%近くが現在の組織に3年以上留まる予定である。



女性はフレキシブルな働き方を求めているが、多くの女性にとってまだ現実的ではなく、キャリア選択にも影響を与えている。過去1年間に離職した回答者の数は、2020年と2021年の合計よりも多い。フレキシブルな働き方ができないというのが、女性が過去1年間に組織を辞めた理由トップ3の1つであり、現在組織を辞めたいと考えている女性が挙げた最大の理由である。



ハイブリッドワークの環境は改善されつつあるが、課題が残っている。ハイブリッドで働く女性の37%は、会議、決定、インフォーマルな交流から疎外されていると回答している。また、30%はリーダーと接する機会が少ないと回答している。



女性はいまだにエクスクルーシブな行動を経験しており、その多くは組織に報告していない。回答者の44%が、過去1年間に職場でハラスメントかマイクロアグレッションを経験したと回答している。これは、2022年に報告した59%（2021年には52%）から大幅に減少しているが、女性のほぼ半数がエクスクルーシブな行動を経験していることに変わりはない。



マイノリティグループに属する女性は、職場でより多くの課題に直面している。2021年・2022年の報告書と同様に、2023年の調査では、メンタルヘルス、エクスクルーシブな行動、ワークライフバランス、燃え尽き症候群に関して、マイノリティグループに属する女性は全体の回答者よりも大きな課題に直面していることがわかった。

# 日本

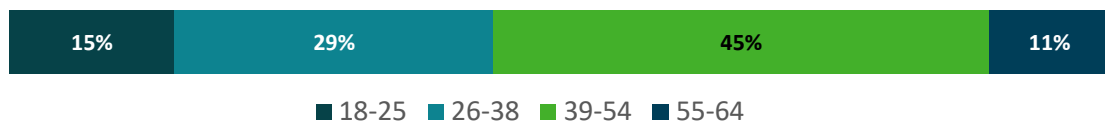
- 日本の女性500人を対象に調査を実施した。

## 回答者属性 母数 = 500

### 民族



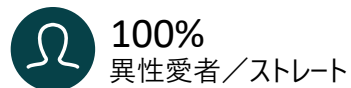
### 年齢



### 役割／レベル



### 性的指向および性自認\*



\*上記に表されていないその他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ことができ、日本では304人の女性がこの質問に回答した。

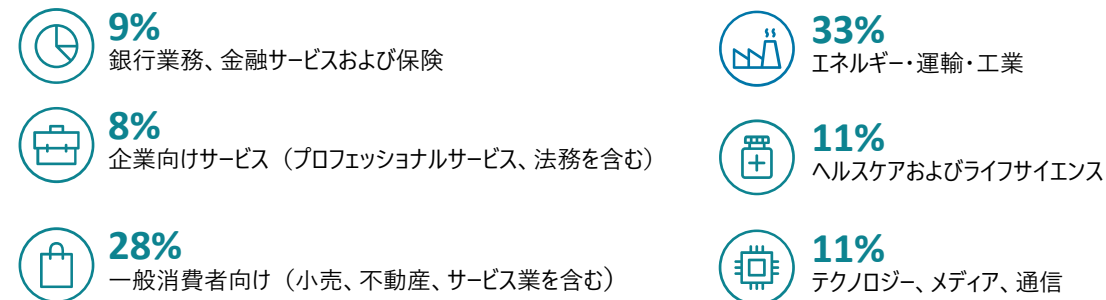
## 雇用形態



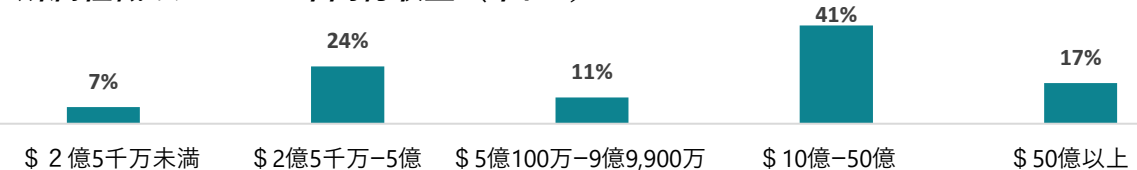
## 働き方—ハイブリッド型、完全リモート型、完全出社型の割合



## 業界



## 所属組織のグローバル年間総収益（米ドル） 母数 = 500

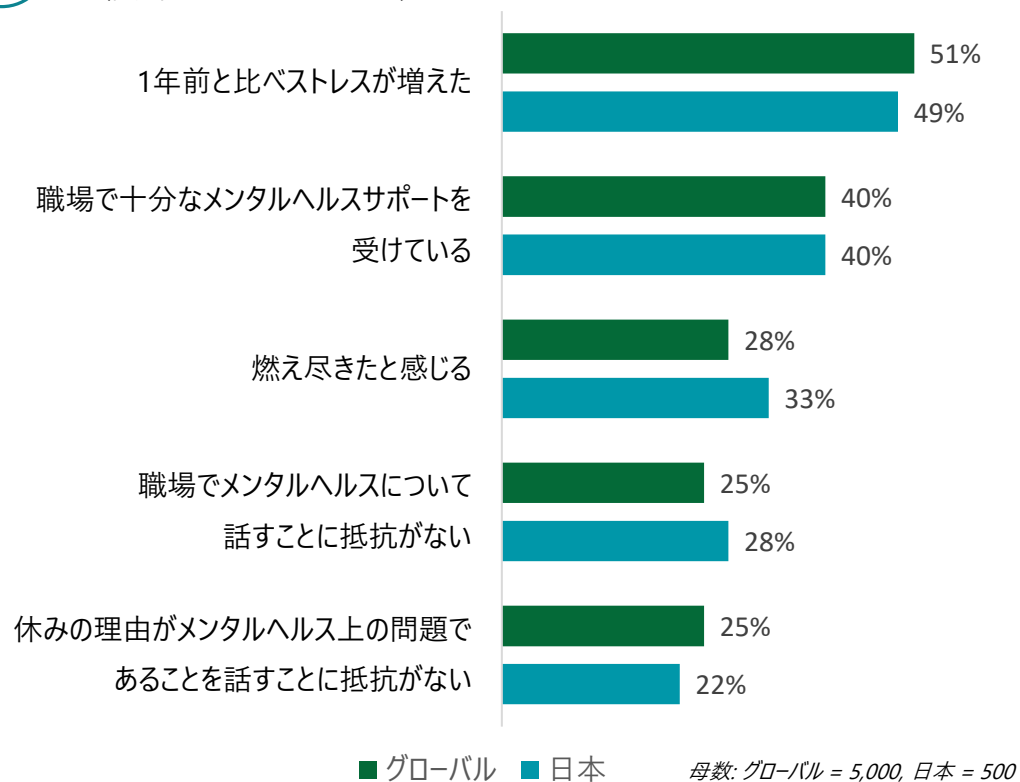


## 進歩は垣間見られるが、女性のメンタルヘルスの状況は依然として悪くメンタルヘルスについて話すことへの抵抗も残っている

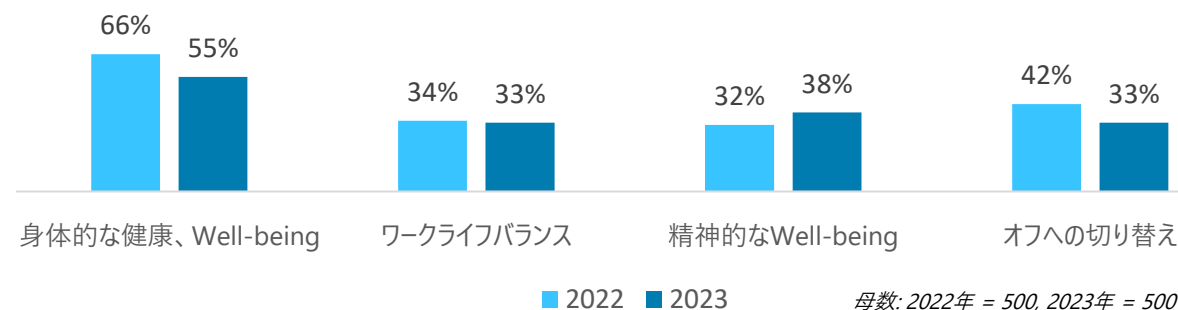
- 日本の女性は、グローバルと比較して「1年前と比ベストレスが増えた」と答えた割合がわずかに低いが、グローバルよりも燃え尽き症候群の割合が高くなっている。日本では、「職場でメンタルヘルスについて話すことに抵抗がない」と答えた割合がグローバルの平均よりもやや高い。また、日本では若い女性よりも年配の女性の方が、職場でメンタルヘルスの問題について話すことに抵抗を感じていない。
- 昨年に比べ、日本の女性は身体の状態やオフへの切り替えに関する満足度が低下しているが、精神的なWell-beingは改善しており、ワークライフバランスに対する満足度も昨年とほぼ同様の割合となっている。



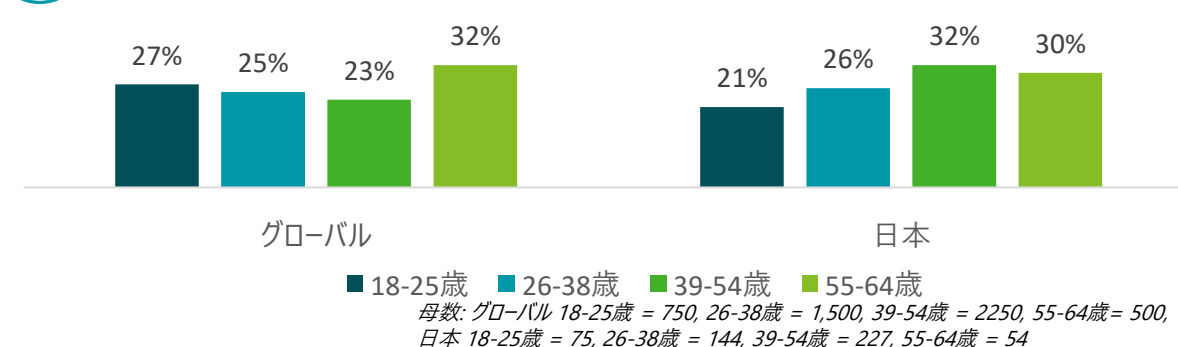
### 以下の記述が該当すると回答した女性の割合 (該当するものをすべて選択)



### 以下に関する満足度についてどのように評価するか (日本の女性の回答における「良い」「とても良い」)



### 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い (抵抗がないと回答した割合)

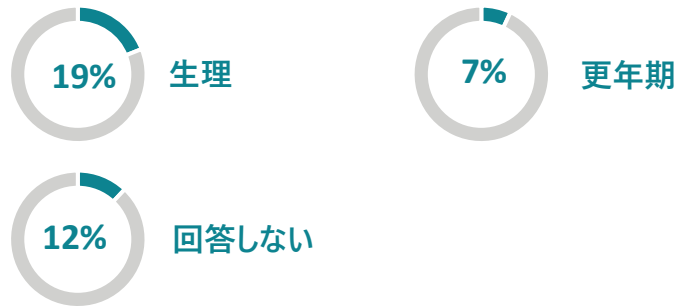


## 多くの女性は、健康問題について人知れず苦しんでいる

- 更年期に関する健康上の悩みを経験している日本の女性のうち、どのような痛みや症状があっても休暇を取らずに働き続けていると答えた割合は35%であり、グローバル平均の20%よりも高くなっている。また、日本の女性のうち44%が、生理に関する何らかの症状があったとしても、休暇を取らずに働き続けている（グローバル平均は40%）。
- 日本の働く女性の約半数が、組織が生理や更年期関連の症状に対応するための有給休暇を与えることが重要だと考えている。



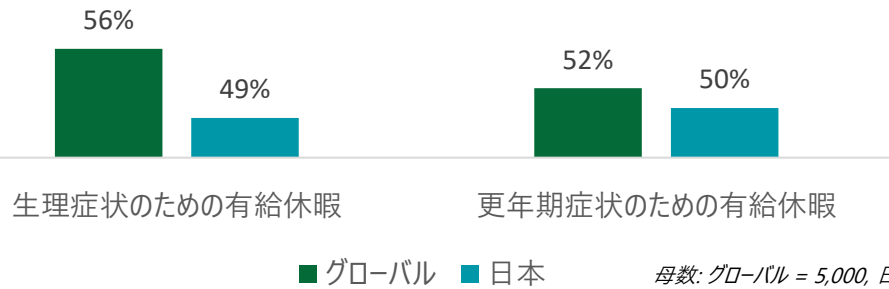
### リプロダクティブ・ヘルスに関する課題を経験している割合（日本の女性）



母数 = 500



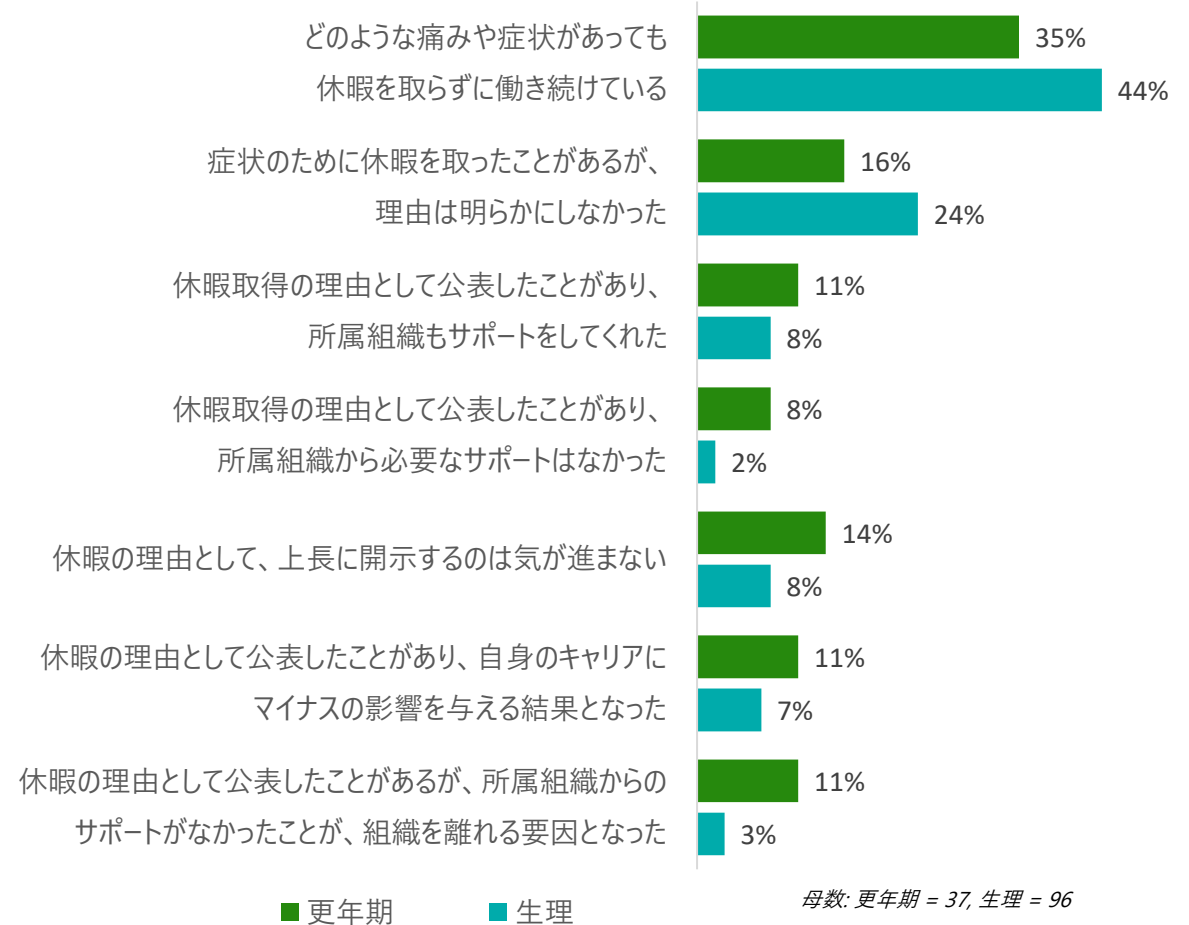
### 組織が以下を提供することについての重要性（「とても重要」または「極めて重要」と評価した割合）



母数: グローバル = 5,000, 日本 = 500



### 以下の記述が該当すると回答した女性の割合（日本の女性）



■ 更年期 ■ 生理

母数: 更年期 = 37, 生理 = 96

## 育児を主に担当し、パートナーを家計の稼ぎ頭とする女性が多い

- 日本の女性は、経済的な安定、自身の健康、家族の安全と Well-being を悩み事トップ3に挙げている。
- パートナーがいる日本の女性はグローバル平均同様、家庭において育児や掃除などの家事を主に担当している割合が高い。
- 日本の女性の60%近くが、自身ではなくパートナーが家計の稼ぎ頭だと答えている。

### 日本の女性の悩みトップ3:



**57%**  
経済的な安定



**52%**  
自身の健康



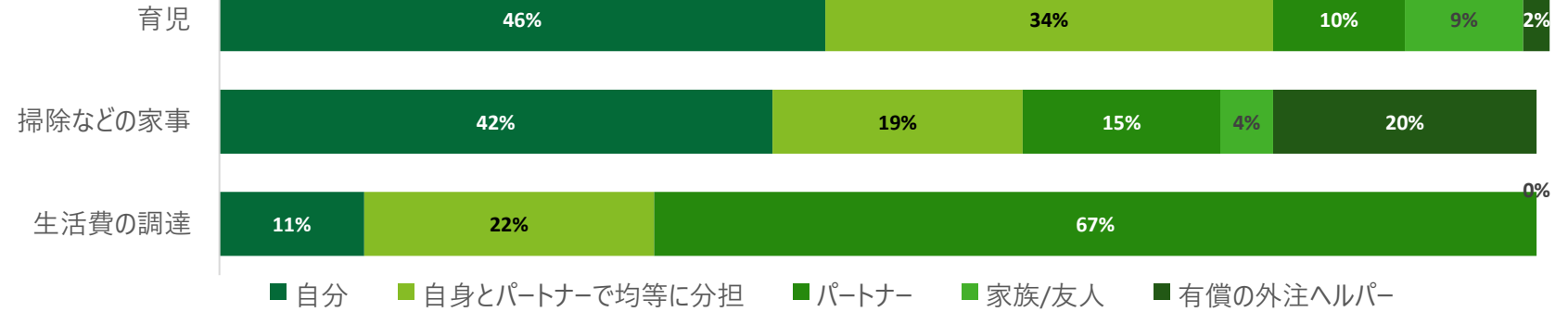
**51%**  
家族の安全とWell-being

母数=500



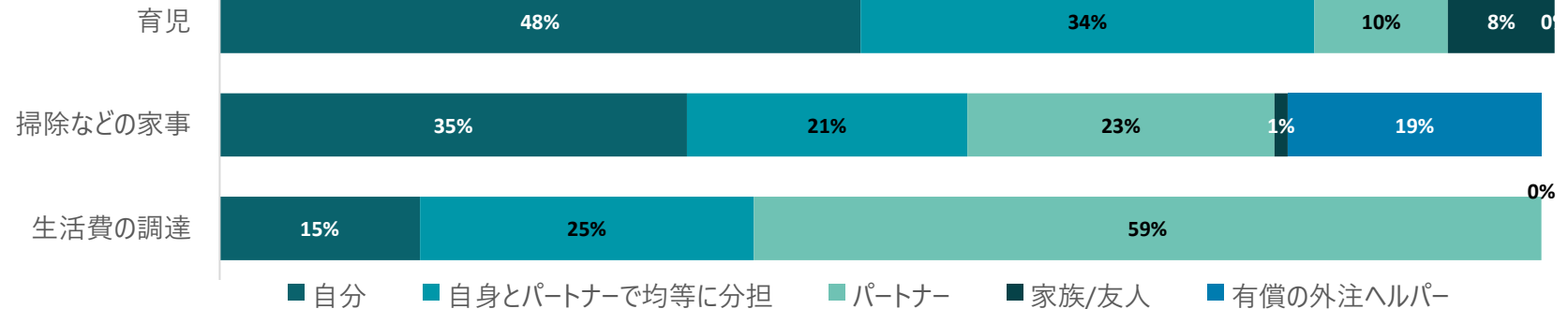
家庭内における各分担に対して、誰が最も大きな責任を持っているか  
(パートナーと共に暮らしている女性)

### グローバル:



母数: 育児=826、掃除などの家事=2963、生活費の調達=2963

### 日本:



母数: 育児=105、掃除などの家事=311、生活費の調達=311

## 女性は、よりフレキシブルな働き方を求めながら職業選択をしている

- グローバル平均では、過去1年間に離職した調査回答者の数は、2020年と2021年の合計よりも多い。世界的に見ると、この1年で女性の18%が退職したことになる。日本では、女性の22%が過去1年間に仕事を辞めている。
- 日本の女性のうち、働く時間や場所についてフレキシブルな働き方をしている女性は、そうでない女性よりも同じ組織内で長く働き続けることを考えている。現在の組織から離職したいと考えている女性にとって、フレキシブルな働き方ができるか否かは最も重要視されている。また、前職を離職した理由のトップは給与が良くないこと、次いでワークライフバランスがとれないことである。

### 前職を退職した主な理由

(日本の女性)



**19%**  
給与が良くない



**15%**  
ワークライフバランスがとれない



**11%**  
自分の業務役割が、充実しているとも意味があるとも思えなかった

### 現職を退職したいと思う主な理由

(日本の女性)



**26%**  
フレキシブルな働き方ができない



**21%**  
学習やスキル研鑽をする機会がとれない

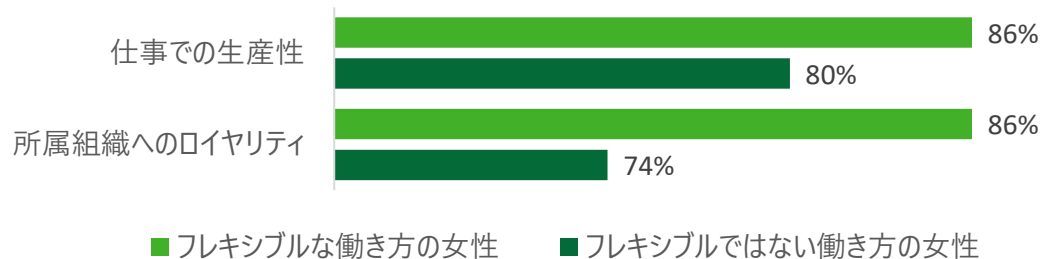


**16%**  
ワークライフバランスがとれない

母数:過去1年間の離職=111、離職希望=19



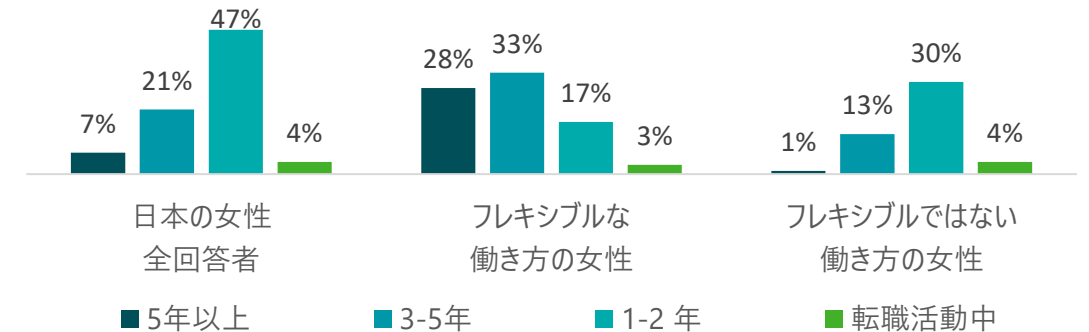
### 以下に関する満足度 (「良い」または「非常に良い」と評価した割合)



母数:フレキシブルな働き方の女性=36、フレキシブルではない働き方の女性=69



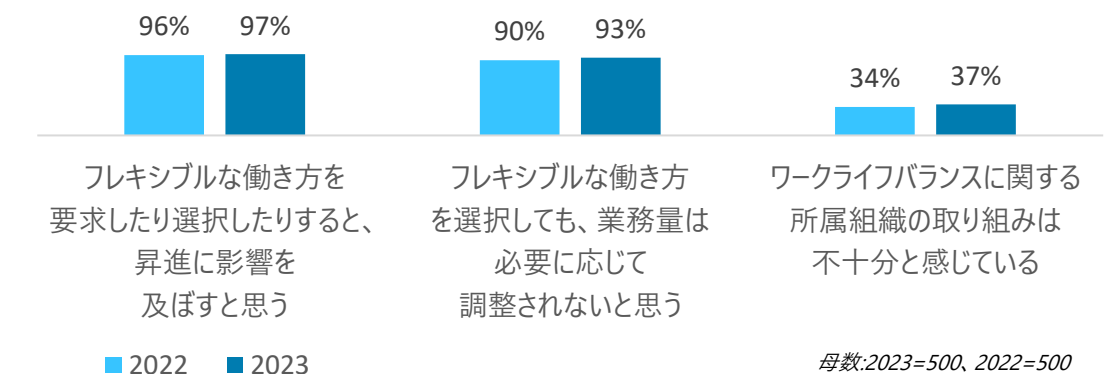
### 今後どの程度現在の組織で働くつもりか (日本の女性)



母数:日本の女性全回答者=500、フレキシブルな働き方の女性=36、フレキシブルではない働き方の女性=69  
※グラフは、「分からない」「回答しない」の項目を除いて作成



### 以下の記述が該当すると回答した割合 (日本の女性)



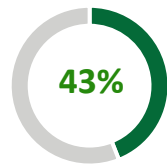
母数:2023=500、2022=500

## ハイブリッドワークを行う職場において、働く環境は改善されつつある

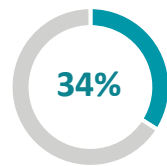
- ハイブリッドな環境（リモート・出社の組み合わせ）で働いている日本の女性は、昨年よりかはるかに良い環境を報告している。例えば、リーダーと接する機会が少ないと答えた女性はわずか18%、意思決定の場や会議、非公式の交流から除外されていると感じていると答えた女性は15%である。
- ハイブリッド環境で働く日本の女性はハイブリッドワークに関する組織との期待値すり合わせが十分にできておらず、昨年に比べ「フレキシブルに働きたいと意思表示しているにもかかわらず、出社を要求される」と回答している割合が増えている。なお、ハイブリッド環境での「働き方の柔軟性が低い」や「勤務パターンが予測できないと感じる」と回答した日本の女性の割合は、昨年と同等である。



### ハイブリッド環境で働く女性の割合



グローバル

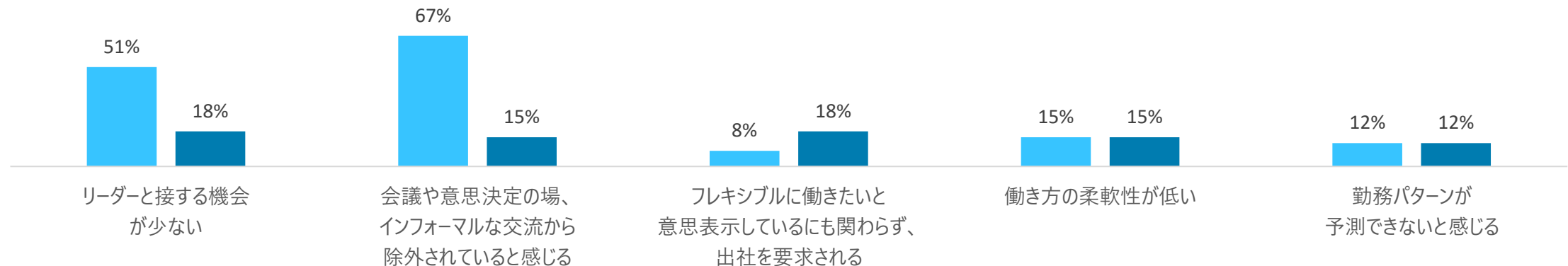


日本

母数:グローバル=5,000、日本=500



### 過去12カ月間に職場で経験したことがあるものは次のうちどれか（ハイブリッドな環境で働く日本の女性 / 該当するものを全て選択）



■ 2022 ■ 2023

母数:2023=168、2022=226

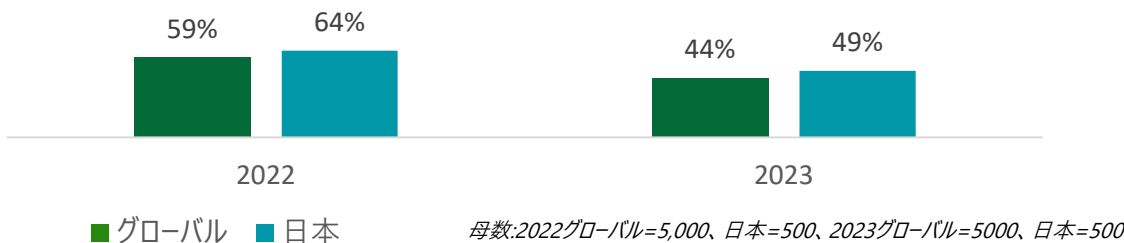


## インクルーシブでない行動は残る

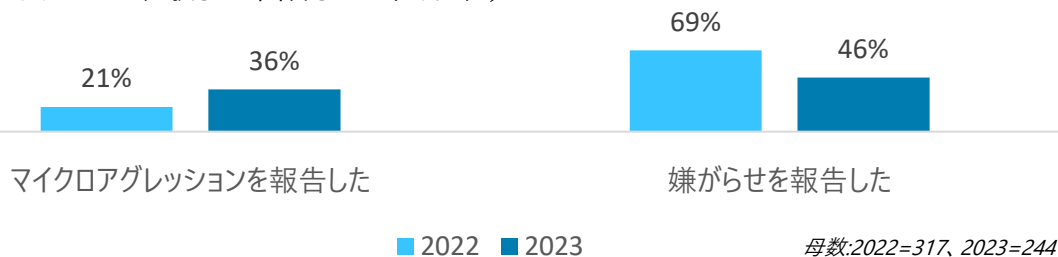
- グローバル平均と同様に、インクルーシブでない行動を経験したと回答した日本の女性は2022年よりも減少した。最も報告されたインクルーシブでない行動は、男性の同僚と比べ、会議の場で発言する機会が少ないことである。
- インクルーシブでない行動の経験を所属組織に報告しないことを選択した日本の女性の36%は、「報告するほど深刻な行動とは感じなかった」と回答した。



過去1年の間に、少なくとも1つのインクルーシブでない行動（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女性の割合）



エクス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の女性）



行動を報告しない理由トップ3（日本の女性）



**36%**  
報告するほど深刻とは感じなかった



**15%**  
報告することが、キャリアに悪影響を及ぼすのではないかと感じた

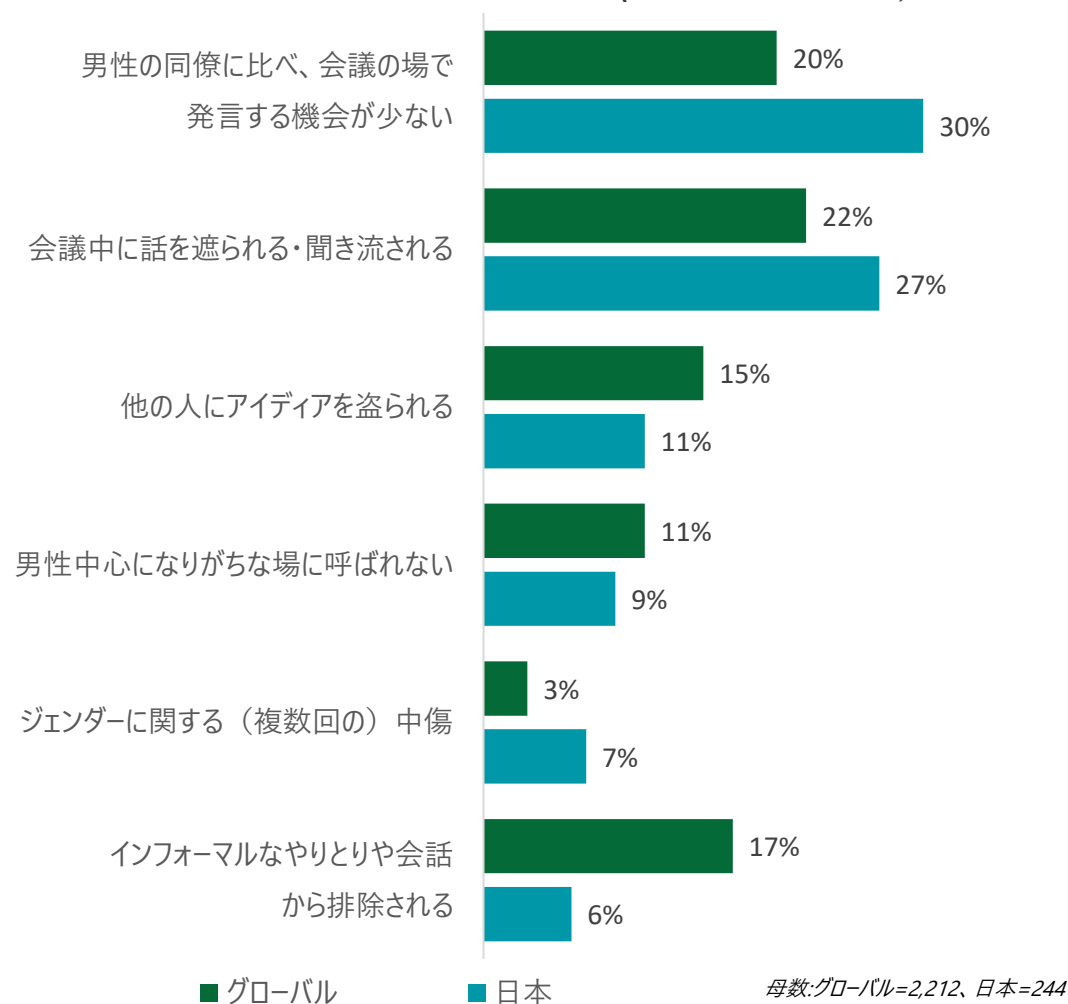


**12%**  
報告することによって、行動が悪化するのではないかと感じた

母数=171



過去12か月間に経験した行動は次のうちどれか（該当するものを全て選択）

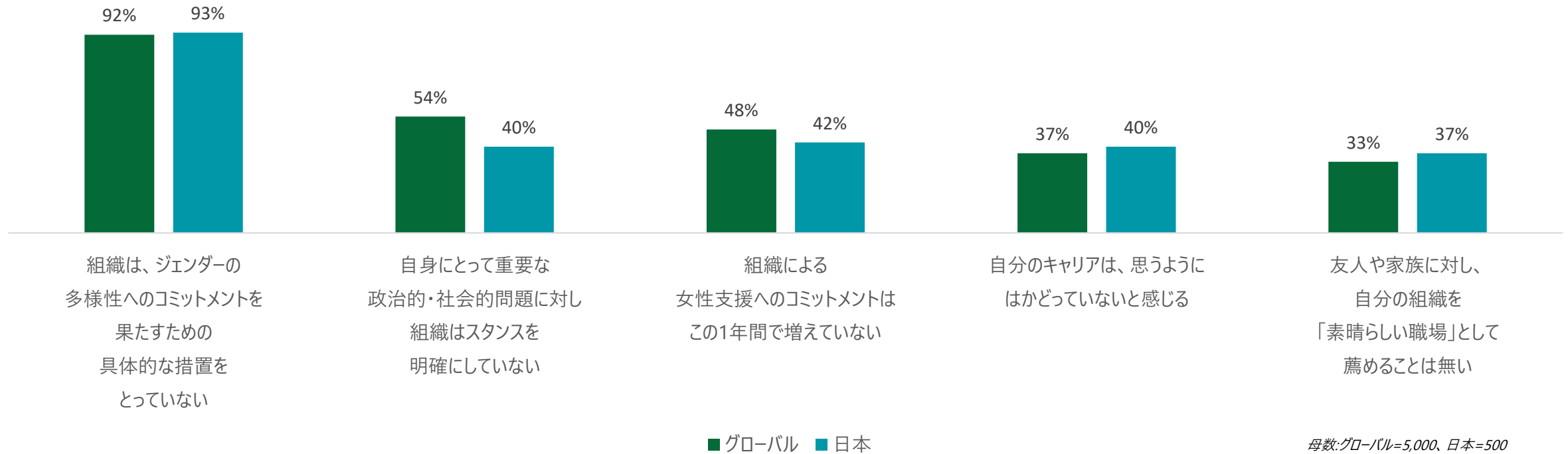


## 多くの女性が、「所属組織はジェンダー平等へのコミットメントが遅れている」と回答

- 日本の女性の93%が、組織がジェンダーの多様性へのコミットメントを果たすための具体的な措置を講じていないと感じている。また、日本の女性の42%は、組織による女性支援へのコミットメントが、この1年間で増えていないと述べている。
- 日本の女性の3分の1以上が、自分の組織を素晴らしい職場として推薦することは無いとしており、40%が自身にとって重要な政治的・社会的問題に対して、自分の組織がスタンスを明確にしていると答えている。



以下のうち該当する記述はどれか

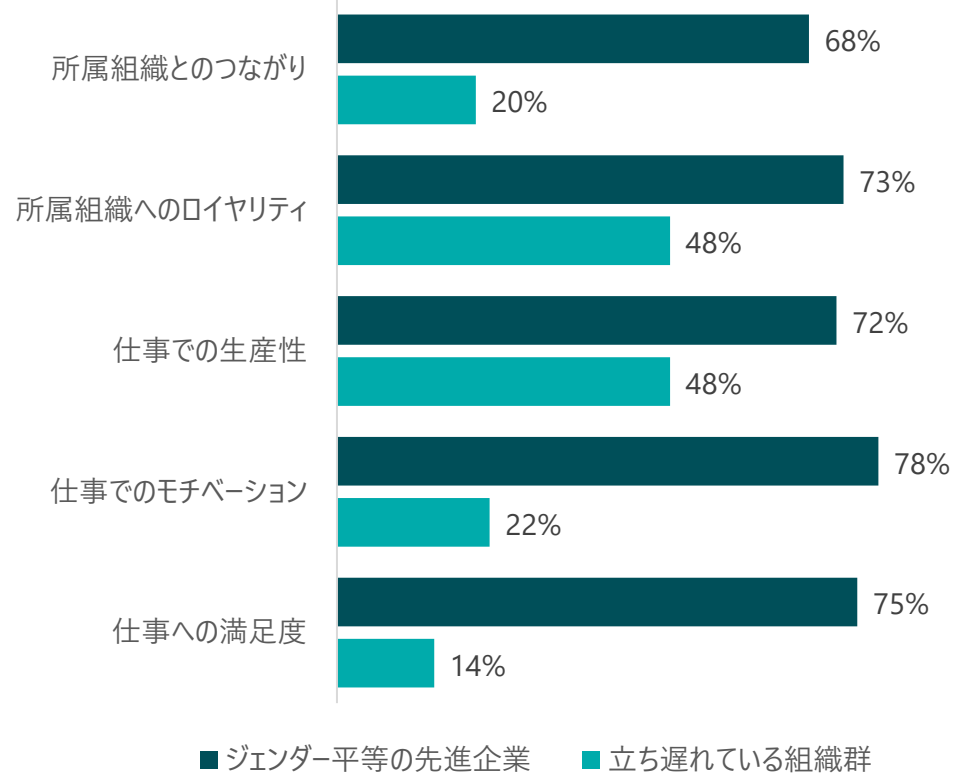


## ジェンダー平等を推進することには組織側にもメリットがある

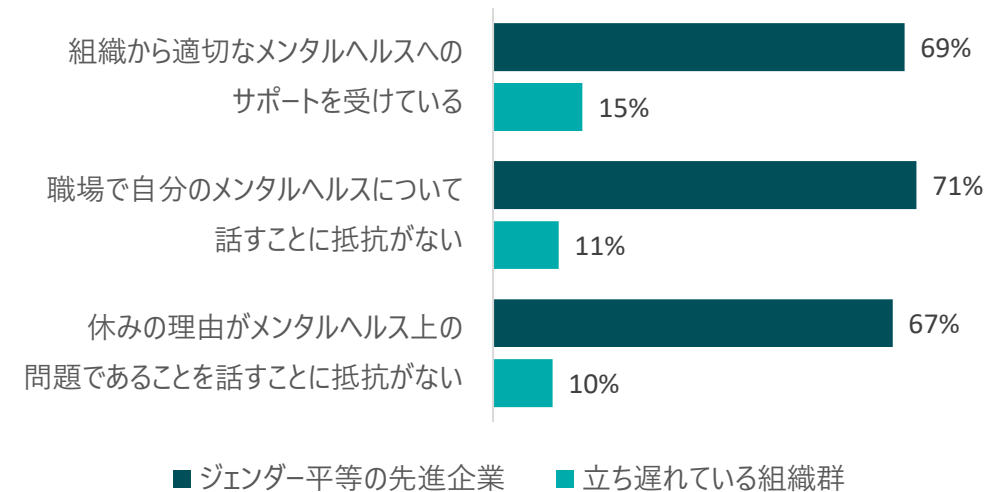
- デロイトの調査では、「ジェンダー平等の先進企業」というグループを特定している。調査によると、このグループは女性たちのキャリアやワークライフバランス、インクルージョンを支える、真にインクルーシブな文化を作り出している。ジェンダー平等の先進企業で働く女性の割合は、グローバルで5%、日本でも5%である。
- さらに、「立ち遅れている組織群」のグループを特定している。そのような組織は、あまりインクルーシブでなく、信頼度の低い文化を持つと回答されている。今年の調査では、グローバルの回答者の24%、日本の回答者の26%がこのグループの組織で働いている。



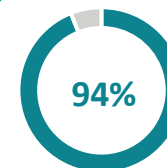
以下に関する満足度についてどのように評価するか（グローバル/「良い」または「非常に良い」と評価した割合）



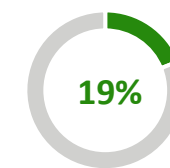
以下のうち該当する記述はどれか（グローバル）



友人や家族に、自分の組織を素晴らしい職場として勧めたいか（グローバル）



ジェンダー平等の先進企業



立ち遅れている組織群

母数:ジェンダー平等の先進企業=225人、立ち遅れている組織群=1,189人



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 contains general information only, and none of Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”), its global network of member firms or their related entities (collectively, the “Deloitte organization”) is, by means of this communication, rendering professional advice or services. Before making any decision or taking any action that may affect your finances or your business, you should consult a qualified professional adviser.

No representations, warranties or undertakings (express or implied) are given as to the accuracy or completeness of the information in this communication, and none of DTTL, its member firms, related entities, personnel or agents shall be liable or 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.

© 2023. For information, contact Deloitte Touche Tohmatsu Limited.