



女性の活躍を推進： より良い仕事への 女性登用を促す戦略

世界的に女性が就労環境で直面する不平等を明らかにし、
障壁を取り除く機会を特定する



目次

調査の背景	02
主な調査結果	03
給与と報酬	04
昇進	13
ウェルビーイング、サポート、ビロッキングの意識	18
女性の活躍を妨げる障壁を取り除くための戦略	30
まとめ	35
調査方法	37
付録：国別の分析	38
日本	38
オーストラリア	39
カナダ	40
フランス	41
ドイツ	42
インド	43
イタリア	44
オランダ	45
シンガポール	46
イギリス	47
アメリカ	48

調査の背景

世界各国の女性に、「現在の職場における就労環境と将来の予想について」の調査を行いました。

あらゆる国や業界に広く存在する従業員間のジェンダー格差は、依然として解消されていません。過去 10 年間にわたってジェンダー格差の改善は大きく進んだものの、新型コロナウイルスの感染拡大により、ジェンダーパリティ（ジェンダーの公正を実現するための、統計的な尺度）はさらに低下しました。最新のデータでは進歩が見られますが、今後も男女格差の解消に向けた努力は必要であると言えるでしょう。¹

**2022 年から 2023 年の間に、
労働参加率のジェンダーパリティは
63%から 64%に向上²**

女性が就労環境で直面する不平等と活躍の機会を理解するため、Indeed は、オーストラリア、カナダ、フランス、ドイツ、インド、イタリア、日本、オランダ、シンガポール、イギリス、アメリカの 11 か国で、1 万 4500 名以上の女性を対象に調査を実施しました。

本レポート内には、「給与と報酬」、「キャリアアップ」、「ウェルビーイング、サポート、ビロギング（自分の居場所があると感じること）の意識」の項目について、主な調査結果をまとめています。本レポートは、企業が職場の障壁を取り除くのに役立つデータと戦略を提供することを目指しています。

¹ <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/in-full/gender-gaps-in-the-workforce/>

² <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/in-full/gender-gaps-in-the-workforce/>

主な調査結果

調査結果では、経済的・文化的な違いがあるにもかかわらず、世界中の女性が似たような就労環境にまつわる問題に直面していることがわかりました。11か国すべての女性が、仕事で最も重要な要素は給与、ワークライフバランス、雇用の安定、そして企業文化であることに同意しています。また、本レポートで検討した主な3つのカテゴリーでジェンダーパリティを達成するためには、多大な努力が必要であることが、今回の調査結果からは明らかとなっています。

- 給与と報酬：**女性は、自らの仕事の価値をしっかりと認識しており、公正な報酬を求めています。回答者の半数以上（56%）は、現在の職種で十分な給与が支払われていないと考え、総合的な報酬パッケージ（給与・賞与に加え、福利厚生や各種手当、休暇制度などを総合的に含む全ての報酬のこと）が不十分だと回答した女性はほぼ同数（57%）でした。それでも、45%の女性は、昇給を要求することに抵抗を感じています。
- 昇進：**ジェンダー格差はキャリアアップの機会にも影響しており、回答者の半数は、女性よりも男性の方が簡単に昇進できると感じています。この不平等が生まれている上位2つの原因として、女性は社会（56%）と組織（49%）の性差別とアンコンシャスバイアス（無意識の偏見）を挙げています。
- ウェルビーイング、ビロングの意識：**女性は職場で、ありのままの自分でいられると感じることを望んでいます。86%は、それが職場でのダイバーシティ、エクイティ（必要なリソースや機会がすべての人に公平に与えられること）、インクルージョン（誰も取り残さないような施策や環境を作ること）、およびビロング（自分の居場所があると感じること）（略してDEIB+）の重要な要素だと回答しています。しかし、回答者の5人に2人（40%）は、所属先の企業や団体ではインクルージョン戦略がほとんど策定されていないと答えています。

本レポートでは、そうした主な調査結果を詳細に分析し、各国の現状を紹介するとともに、女性の活躍を妨げる障壁を取り除いてキャリア機会につなげる戦略を説明します。



給与と報酬



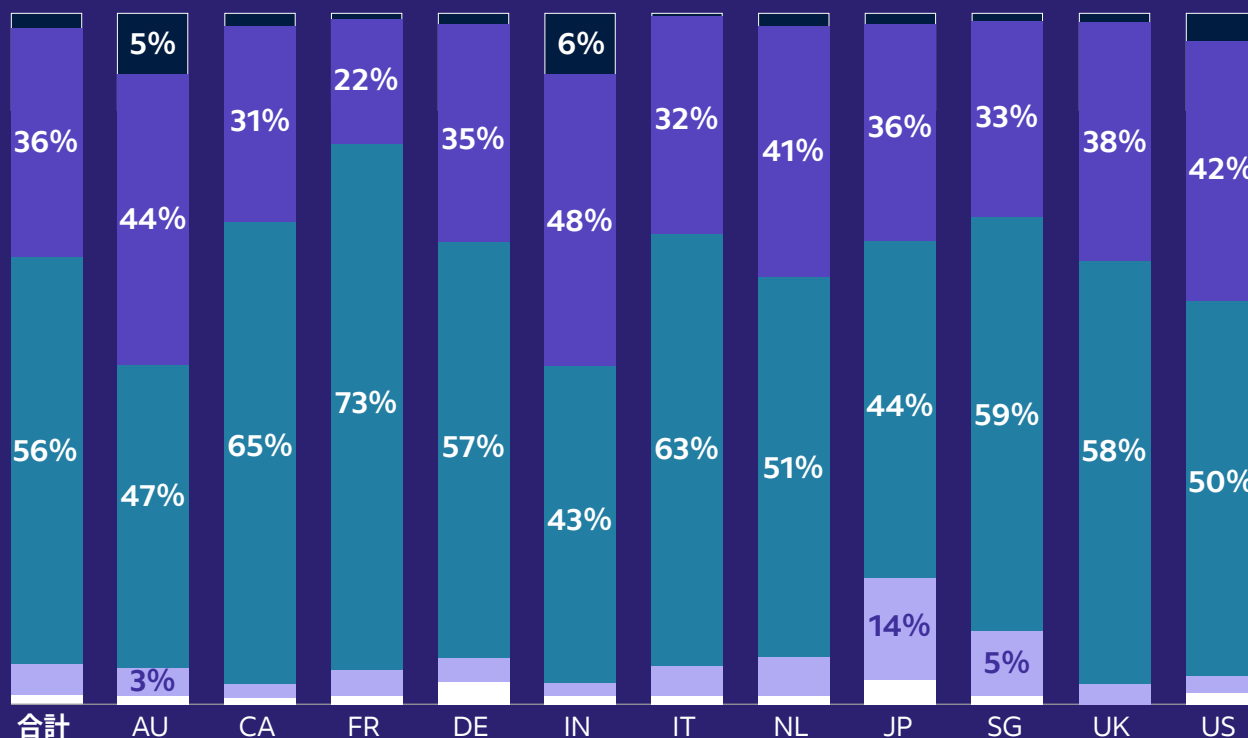
430%

これまでに昇給を
要求したことが
ある女性は
半数未満

給与に対する満足度

世界各国の女性は、仕事の価値に見合った給与の実現を目指し長い間奮闘してきましたが、今でもほとんどの回答者（82%）にとってこれが大きな課題となっています。世界中の調査参加者のうち半数以上（56%）は、十分な給与が支払われていないと回答し、ほぼ同数（57%）が報酬パッケージの合計額は低すぎると考えています。

世界中の回答者の半数以上は、基本給の支払い額が十分だとは思っていません。この割合が最も高いのはフランスで、最も低いのはインドです。

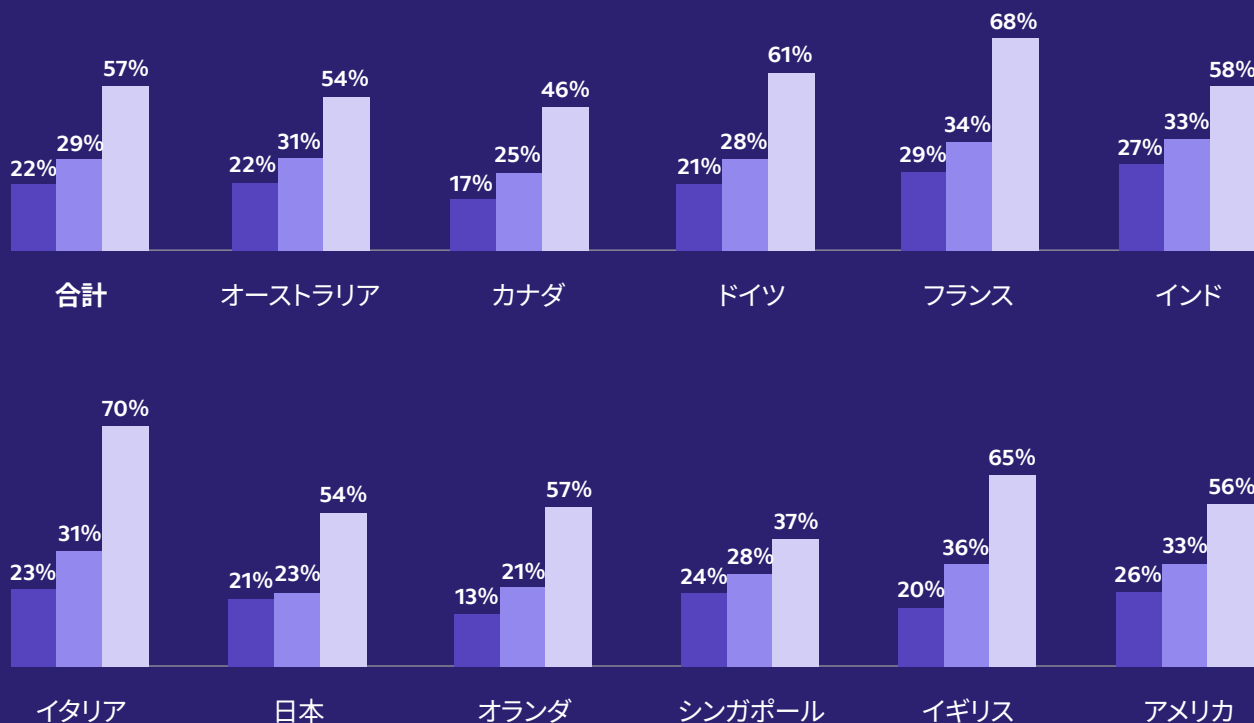


出典：YouGov & Indeed、「Indeed: Future of Women in the Workplace（女性の就労環境の未来）」2023年11月
 AU：オーストラリア、CA：カナダ、DE：ドイツ、FR：フランス、IN：インド、IT：イタリア、JP：日本、SG：シンガポール、UK：イギリス、US：アメリカ
 四捨五入などの要因により、パーセンテージの合計が100にならない場合があります。回答者の内訳と数：合計（14,677）、アメリカ（1,344）、カナダ（1,504）、イギリス（1,398）、ドイツ（1,377）、フランス（1,336）、イタリア（1,343）、オランダ（1,467）、インド（1,193）、シンガポール（1,196）、日本（1,506）、オーストラリア（1,013）

すべての国で、従業員は自分が働く企業・団体や業界よりも、自国全体での男女間の賃金格差の方が大きいと考える傾向にあります。この傾向は、イタリアとフランスで最も顕著です。

■ あなたの企業・団体 ■ あなたの業界 ■ あなたの国

自分が働く企業・団体、業界、居住国それぞれについて男女間の賃金格差が大きいと回答した割合



出典：YouGov & Indeed、「Indeed: Future of Women in the Workplace（女性の就労環境の未来）」2023年11月
四捨五入などの要因により、パーセンテージの合計が100にならない場合があります。回答者の内訳と数：合計（14,677）、アメリカ（1,344）、カナダ（1,504）、イギリス（1,398）、ドイツ（1,377）、フランス（1,336）、イタリア（1,343）、オランダ（1,467）、インド（1,193）、シンガポール（1,196）、日本（1,506）、オーストラリア（1,013）

男女間の賃金格差

男女賃金格差は長きにわたって約20%あり、それが回答者にとって重大な懸念となっています。³ 調査の回答者の半数以上（57%）は、自国の男女間の賃金格差は大きいと考えています。この傾向は、イタリア（70%）とフランス（68%）で最も顕著です。回答者の業界（29%）や企業・団体（22%）では格差がやや小さいと認識されているものの、それでも多くの格差がある様子が分かります。

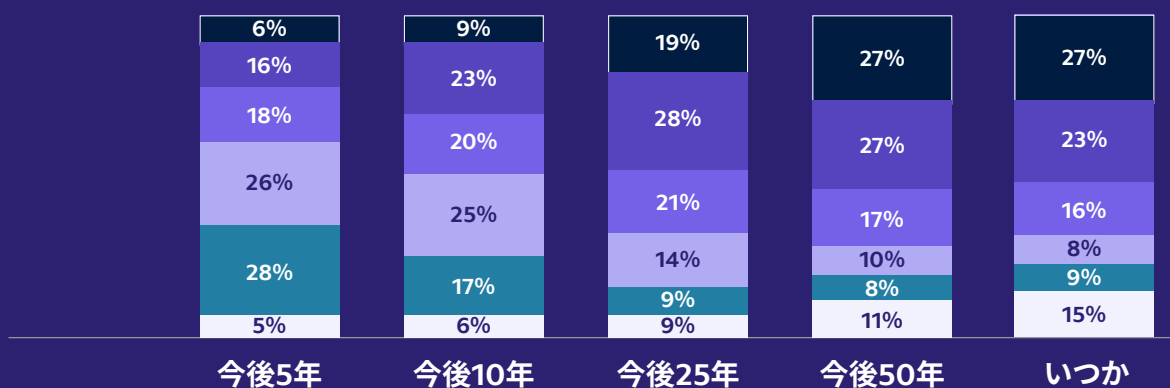
女性は賃金格差の解消を望んでいますが、今後5年（54%）または10年（41%）以内に解消されるとは考えていません。ただし、回答者は希望を失っているわけではなく、調査に参加した女性の54%は、男女間の賃金格差が今後50年以内には解消する可能性があると考えています。この楽観的な考え方は、特にインド（71%）、オランダ（64%）、オーストラリア（60%）で多く見られます。

ほとんどの女性が、男女間の賃金格差が今後10年以内に解消する可能性は低いと考えているものの、半分以上の女性が、格差は今後50年以内に解消すると考えています。

分からない
 可能性は非常に低い
 可能性はやや低い

 どちらともいえない
 可能性はやや高い
 可能性は非常に高い

合計:可能性は高い	22%	33%	47%	54%	50%
合計:可能性は低い	54%	41%	23%	17%	17%



出典：YouGov & Indeed、「Indeed: Future of Women in the Workplace（女性の就労環境の未来）」2023年11月
四捨五入などの要因により、パーセンテージの合計が100にならない場合があります。回答者の内訳：賃金格差があると回答した調査参加者全員（11,383）

賃金格差の解消は容易ではなく、達成した国はまだありません⁴。国によって、男女間の賃金格差を解消するための対策に対する満足度は異なりますが、企業・団体の取り組みに満足していると回答したのは女性の3分の1（36%）のみで、業界（25%）や国の（16%）の取り組みに満足している女性の割合はさらに少なくなっています。したがって、企業や政府が実行可能なプランを策定して導入することで、全世界での男女間の賃金格差は縮小し、最終的には解消できると言えるでしょう。

³ <https://www.un.org/en/observances/equal-pay-day>

⁴ <https://www.undp.org/kazakhstan/blog/closing-gender-pay-gap-closer-look-equal-pay>

昇給の要求

女性は自らの仕事の価値を認識しているにもかかわらず、調査参加者のうち、これまでのキャリアで昇給を要求した経験があるのは43%のみでした。日本（13%）、シンガポール（32%）、イタリア（38%）においては、昇給を要求したことがある女性の割合が非常に低い傾向にあり、インド（65%）の女性は昇給を要求したことがある割合が最も高くなっています。この調査結果により、インドの回答者の回答が、給与のほかにも男女間の賃金格差を解消するための企業の取り組みに対しても高い満足度を示している理由が説明できるかもしれません。

昇給を要求しない理由は、国によって異なります。女性の多くは自信のなさ（28%）を挙げ、職場における人間関係などへの悪影響（28%）に対する不安を挙げる女性もいました。こうした調査結果は、女性が影響を恐れることなく、自分自身が値すると考える報酬を要求できるような安心して働きやすい環境を、企業が作っていくきっかけになるのではないのでしょうか。

インドの女性の62%は、
男女間の格差を
解消するための
企業の取り組みに
満足している。

従業員が昇給を要求しない上位 2 つの理由とは、十分な自信がないこと、職場における人間関係などへの悪影響に対して不安を感じることです。これはほとんどの国に当てはまります。

	合計	AU	CA	FR	DE	IN	IT	JP	NL	SG	UK	US
十分な自信がなかった	28%	42%	30%	34%	29%	26%	14%	20%	19%	34%	44%	31%
悪影響が及ぶのが不安だった	28%	33%	27%	20%	23%	35%	31%	21%	16%	48%	30%	31%
そのような機会はなかった	24%	20%	18%	31%	15%	29%	20%	44%	15%	25%	21%	16%
昇給を要求する選択肢があるとは思わなかった	24%	28%	26%	10%	13%	25%	18%	25%	25%	33%	35%	28%
自分の得ている報酬に満足している	16%	19%	12%	7%	24%	24%	14%	15%	23%	13%	13%	24%
自分の役職に対する適切な給与額が分からなかった	15%	21%	14%	11%	16%	16%	13%	10%	15%	25%	14%	16%

出典：YouGov & Indeed、「Indeed: Future of Women in the Workplace（女性の就労環境の未来）」2023年11月

AU：オーストラリア、CA：カナダ、DE：ドイツ、FR：フランス、IN：インド、IT：イタリア、JP：日本、SG：シンガポール、UK：イギリス、US：アメリカ
四捨五入などの要因により、パーセンテージの合計が100にならない場合があります。回答者の内訳と数：昇給を要求したことがないと回答した調査参加者。合計（7,623）、アメリカ（559）、カナダ（717）、イギリス（728）、ドイツ（609）、フランス（625）、イタリア（779）、オランダ（754）、インド（379）、シンガポール（750）、日本（1,196）、オーストラリア（527）

昇給を要求したことがある回答者のうち、女性の4人に3人（76%）が要求した通りに昇給した、または昇給したものの要求した金額よりも低かったと回答しています。こうした結果は、すべての国でほぼ同じですが、インドとドイツは他国より多くなっています。インドの85%の回答者とドイツの83%の回答者は、要求した通りの昇給を受けたと報告しました。

「世界各国で、女性は依然として職場での昇進に関して大きな障壁に直面しています。女性の多くは日々、企業や組織に貢献しながら、育児や家族の介護など家庭での不平等な責任もこなしていますが、仕事に対して十分な給与が支払われていません。

残念ながら、女性は一般的に男性に比べ、昇給や公正な報酬を求めることに抵抗を感じ、自分自身の給与額を評価するための適切なツールへのアクセス方法も知らないことがよくあります。

今、企業・団体が率先して給与の透明性に取り組み、法整備も進められていることを私は心強く思っています。

なぜなら、女性が適切な給与を受け取り、キャリアアップできるようにするためにこうした前進は欠かせないからです。

Indeedでは、あらゆる人が、仕事やキャリアアップに関する障壁を克服できるよう支援しており、過去数年にわたって給与の透明性を高めるさまざまな取り組みを行ってきました。

こうした透明性をサポートし、女性が公正な給与を得て、仕事において昇給を受けられるように、力を合わせましょう。」

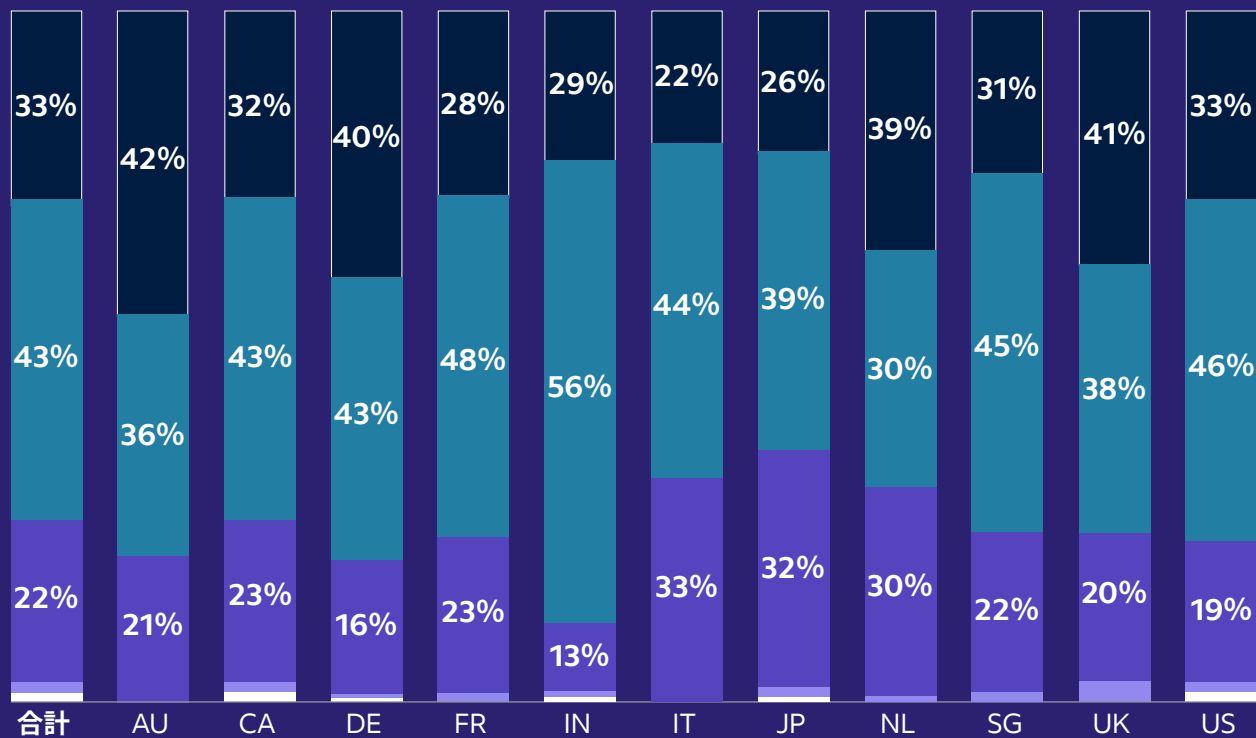
Jessica Jensen、
最高マーケティング責任者（Chief Marketing Officer）、
Indeed



昇給を要求した回答者のうち、3分の1は要求した通りに昇給し、10人に4人は昇給をしたものの、要求した金額よりも低かったと回答。

回答は控えない
 分からない
 昇給はなかった

 昇給したが、要求した金額よりも低かった
 要求した通りに昇給した



出典：YouGov & Indeed、「Indeed: Future of Women in the Workplace (女性の就労環境の未来)」2023年11月
 AU：オーストラリア、CA：カナダ、DE：ドイツ、FR：フランス、IN：インド、IT：イタリア、JP：日本、SG：シンガポール、UK：イギリス、US：アメリカ
 四捨五入などの要因により、パーセンテージの合計が100にならない場合があります。回答者の内訳と数：昇給の要求をしたことがないと回答した参加者。合計 (6,430)、アメリカ (695)、カナダ (720)、イギリス (646)、ドイツ (646)、フランス (670)、イタリア (514)、オランダ (657)、インド (769)、シンガポール (404)、日本 (193)、オーストラリア (464)

昇進

450%

企業・団体が
女性を役員・
管理職などに
十分に
登用していると
考える女性は、
半数未満



女性の管理職

調査の回答者のうち4分の3は、管理職に就く女性の割合が増えることを望むと回答しています。現在の職場で、女性管理職の数に満足している回答者は半数未満（49%）です。

ほとんどの国の女性は、社会の性差別とアンコンシャスバイアス（無意識の偏見）が昇進に影響を及ぼすと考えています。

	合計	AU	CA	FR	DE	IN	IT	JP	NL	SG	UK	US
社会の性差別やアンコンシャスバイアス	56%	61%	65%	51%	42%	56%	55%	53%	42%	56%	68%	63%
組織内の性差別やアンコンシャスバイアス	49%	55%	52%	55%	41%	45%	46%	51%	33%	47%	60%	55%
一般的な養育・介護・ケアの責任	43%	57%	44%	23%	47%	58%	26%	15%	51%	54%	62%	45%
出産・育児の休業・休暇制度	36%	47%	33%	32%	27%	41%	37%	27%	46%	35%	44%	32%
分からない	6%	3%	5%	7%	8%	2%	6%	12%	10%	3%	3%	6%

出典：YouGov & Indeed、「Indeed: Future of Women in the Workplace（女性の就労環境の未来）」2023年11月

AU：オーストラリア、CA：カナダ、DE：ドイツ、FR：フランス、IN：インド、IT：イタリア、JP：日本、SG：シンガポール、UK：イギリス、US：アメリカ
四捨五入などの要因により、パーセンテージの合計が100にならない場合があります。回答者の内訳と数：男性の方が簡単に昇進できると回答した女性。合計（6,831）、アメリカ（573）、カナダ（619）、イギリス（719）、ドイツ（677）、フランス（727）、イタリア（749）、オランダ（573）、インド（541）、シンガポール（525）、日本（631）、オーストラリア（497）

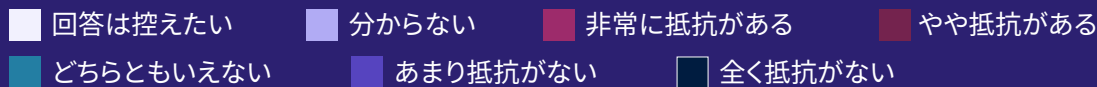
昇進

従業員は昇進することによって、現在働いている組織内での今後のキャリアを前向きに考えることができるようになります。多くの女性（61%）は、功績を認めてもらうには男性の同僚よりも努力する必要があると考えており、こうした回答は、特にイギリス（73%）とイタリア（71%）では顕著に見られました。全世界でほぼ半数（46%）の女性が、男性の方が女性よりも簡単に昇進できると述べています。この46%のうち、約半数はそれが社会（56%）と企業・団体（49%）の性差別やアンコンシャスバイアスの結果だと回答しました。特に、イギリス（68%）、カナダ（65%）、アメリカ（63%）の回答者は、傾向が強い結果でした。

昇進

昇進は従業員の意欲を高める要因となります。半数以上の女性は、昇進の機会が仕事探しの際に考慮する重要な要素であることに賛同していますが、現在の職種での昇進の機会に満足しているのは3分の1未満(31%)です。昇進を求めることに抵抗を感じないと回答した女性の割合が最も低かったのは日本で(14%)、昇進を求めることを抵抗に感じない女性の割合は、インドが最も多いことが分かりました(63%)。

昇進を求めることに全く抵抗がないと回答した女性従業員の割合は、アメリカ、インド、イギリスでは高い傾向にあることが分かりました。日本とオランダの回答者は、昇進の希望を伝えることに抵抗を感じる女性の割合がより高い傾向にあることが分かりました。

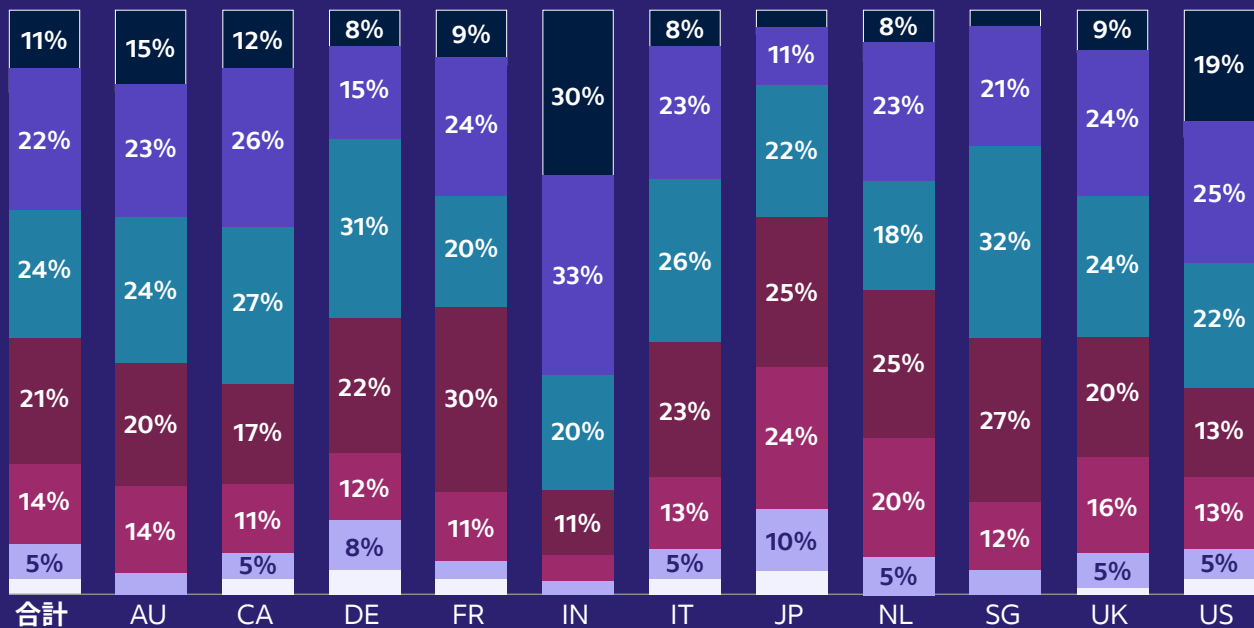


合計:抵抗がない

34% 37% 38% 23% 34% 63% 31% 14% 31% 25% 33% 44%

合計:抵抗がある

35% 35% 28% 34% 41% 15% 35% 50% 45% 39% 36% 26%



出典：YouGov & Indeed、「Indeed: Future of Women in the Workplace (女性の就労環境の未来)」2023年11月

AU：オーストラリア、CA：カナダ、DE：ドイツ、FR：フランス、IN：インド、IT：イタリア、JP：日本、SG：シンガポール、UK：イギリス、US：アメリカ

四捨五入などの要因により、パーセンテージの合計が100にならない場合があります。回答者の内訳と数：合計(14,677)、アメリカ(1,344)、カナダ(1,504)、イギリス(1,398)、ドイツ(1,377)、フランス(1,336)、イタリア(1,343)、オランダ(1,467)、インド(1,193)、シンガポール(1,196)、日本(1,506)、オーストラリア(1,013)

ウェルビーイング、 サポート、 ビロッキングの 意識



450%

メンタルヘルス
について上司と
話すことに
抵抗がない
女性は、
全世界で半数未満

メンタルヘルス

新型コロナウイルスの感染拡大のほか、政治的・経済的な問題が続いたことは、世界各国で人々の精神面やメンタルヘルスに明らかに影響を及ぼしました⁵。全世界の女性のほぼ半数（46%）は、メンタルヘルスの問題を経験したことがある、または現在経験していると回答しています。そうした問題は、イギリス（66%）、オーストラリア（65%）、カナダ（63%）の従業員で最も多く見られ、イタリア（24%）とフランス（30%）の従業員には少ない傾向があります。

職場でメンタルヘルスの問題を経験する割合の高さにもかかわらず、そうした問題について上司と安心して話すことができる女性は半数未満（45%）です。ほとんどの国では、能力が劣る従業員だと上司に思われることを恐れる気持ちが、安心して話せない原因となっています（47%）。さらに、ほぼ半数（42%）の女性は、単に勤務先に知らせないことを望んでおり、3分の1以上（36%）は自分のメンタルヘルスについて伝えることに羞恥心を感じていることが分かりました。

⁵https://hologic.womenshealthindex.com/sites/default/files/2022-09/Hologic_2021-Global-Women%27s-Health-Index_Full-Report.pdf

ほとんどの国において、メンタルヘルスに関する懸念について、女性が上司と話し合うことに抵抗を感じる主な理由は、能力が劣る従業員だとみなされることへの恐れです。

	合計	AU	CA	FR	DE	IN	IT	JP	NL	SG	UK	US
能力が劣る従業員だとみなされ、将来の機会や昇進の妨げとなってキャリアで悪影響を及ぼす可能性がある	47%	58%	51%	49%	42%	48%	35%	28%	48%	60%	52%	57%
雇用主である企業・組織に知られたくない	42%	52%	48%	43%	48%	31%	31%	26%	34%	48%	46%	51%
自分のメンタルヘルスについて上司と話すことを恥ずかしいと感じる	36%	43%	39%	46%	38%	30%	37%	27%	23%	33%	44%	40%
上司が組織内の他の従業員に話すのではないかと懸念している	32%	35%	33%	33%	28%	33%	24%	35%	18%	39%	33%	34%
自分の懸念を取り合ってもらえない、あるいは真剣に受け止めてもらえないのではないかと懸念している	31%	32%	29%	19%	30%	36%	37%	34%	27%	35%	33%	32%
自分のメンタルヘルスについて上司と話すことは不安である	30%	30%	35%	28%	22%	27%	20%	46%	13%	31%	33%	35%

出典：YouGov & Indeed、「Indeed: Future of Women in the Workplace（女性の就労環境の未来）」2023年11月
 AU：オーストラリア、CA：カナダ、DE：ドイツ、FR：フランス、IN：インド、IT：イタリア、JP：日本、SG：シンガポール、UK：イギリス、US：アメリカ
 四捨五入などの要因により、パーセンテージの合計が100にならない場合があります。回答者の内訳と数：メンタルヘルスの懸念について上司に話すことの抵抗があると回答した調査参加者。
 合計（6,344）、アメリカ（480）、カナダ（605）、イギリス（567）、ドイツ（739）、フランス（758）、イタリア（502）、オランダ（436）、インド（335）、シンガポール（673）、
 日本（854）、オーストラリア（395）

サポート、ビロギングの意識

自分の居場所があると感じるビロギングの意識は、職場の基本であり、この調査では女性にとって最も重要な DEIB+ の要素であることが明らかになりました。それでも、企業・団体の DEIB+ の取り組みに満足しているのは、45%のみです。調査対象となったほとんどの市場の女性が、女性を受け入れる環境を作るための最も効果的な方法として、アンコンシャスバイアス（無意識の偏見）に関する研修を評価しています。インドとシンガポールの女性のみは例外で、女性を受け入れる環境を作るための最も効果的な方法は、DEIB+ 担当の責任者の存在だと考えています。注目すべき点は、この調査に参加した女性が働く企業・団体のうち、アンコンシャスバイアスに関するトレーニングを提供しているのは 15%のみでした。

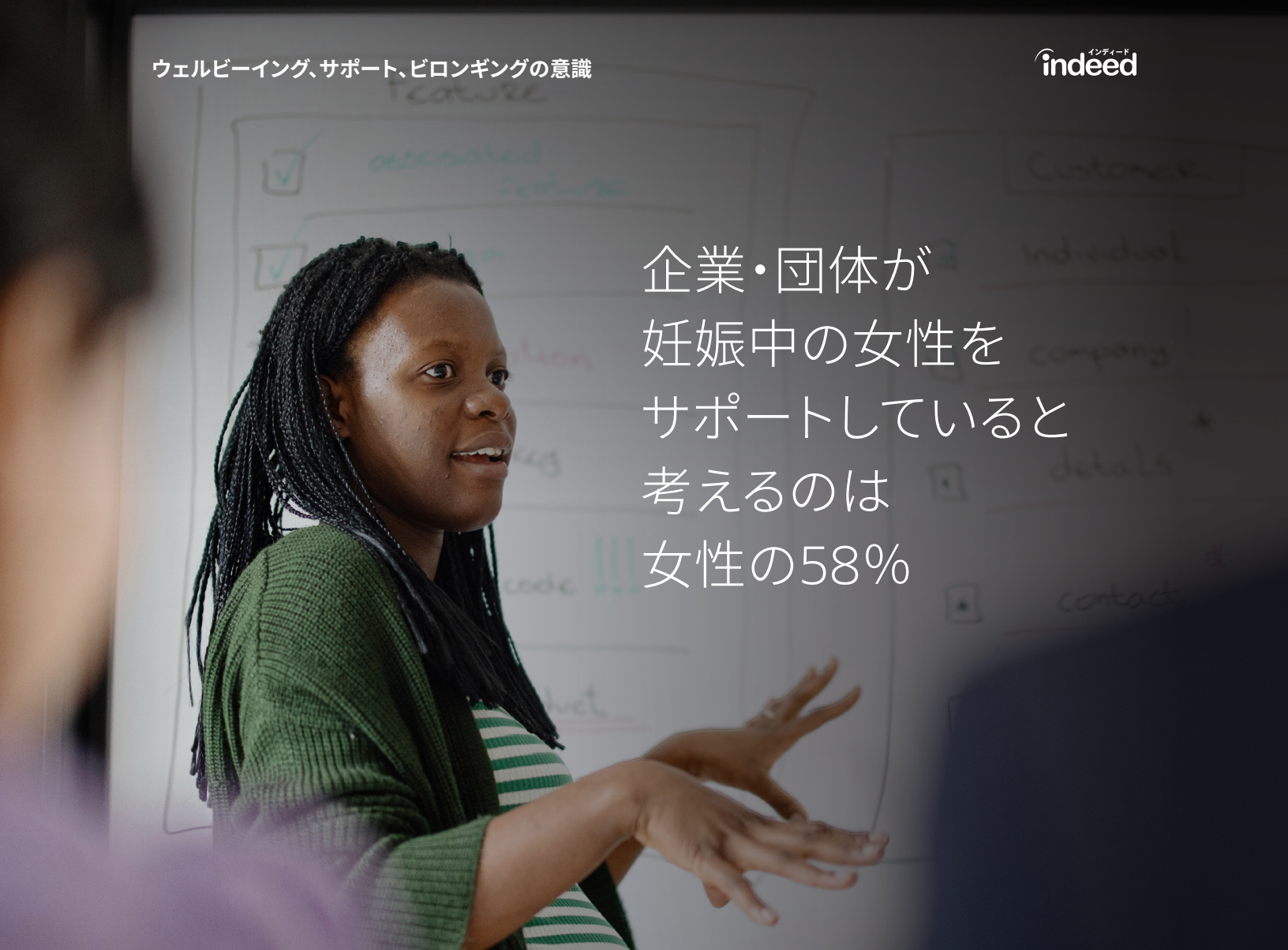
企業・団体が主導する DEIB+ の取り組みは、国によってかなり異なります。また、インド以外のすべての国では、女性へのサポートがほとんど提供されていないのが現状です。

	合計	AU	CA	FR	DE	IN	IT	JP	NL	SG	UK	US
アンコンシャスバイアス（無意識の偏見）に関する研修	15%	17%	23%	8%	9%	32%	10%	9%	9%	16%	17%	18%
ダイバーシティとインクルージョンの対策チーム	14%	18%	21%	10%	9%	29%	8%	5%	7%	19%	16%	20%
ダイバーシティ、インクルージョン、ビロギング責任者	14%	19%	19%	10%	10%	31%	9%	5%	11%	16%	15%	18%
メンター制度	14%	21%	19%	5%	7%	33%	8%	6%	9%	19%	16%	19%
インスピレーションを与えてくれるような登壇者・講師によるセミナーや研修(さまざまな背景を持つ成功者の考えや体験に触れる)	14%	18%	15%	7%	10%	40%	7%	9%	7%	15%	10%	21%
アライシッププログラム(アライ(味方)になるとはどういうことかを模索する機会と、皆にとってインクルーシブな環境を作る方法を特定するための場所)	12%	15%	12%	8%	8%	31%	9%	5%	5%	15%	8%	18%
上記のいずれも該当しない	40%	35%	33%	53%	52%	17%	57%	37%	40%	39%	47%	30%
分からない	18%	16%	17%	17%	16%	4%	12%	34%	31%	13%	17%	15%

出典：YouGov & Indeed、「Indeed: Future of Women in the Workplace (女性の就労環境の未来)」2023年11月
 AU：オーストラリア、CA：カナダ、DE：ドイツ、FR：フランス、IN：インド、IT：イタリア、JP：日本、SG：シンガポール、UK：イギリス、US：アメリカ
 四捨五入などの要因により、パーセンテージの合計が 100 にならない場合があります。回答者の内訳と数：合計 (14,677)、アメリカ (1,344)、カナダ (1,504)、イギリス (1,398)、ドイツ (1,377)、フランス (1,336)、イタリア (1,343)、オランダ (1,467)、インド (1,193)、シンガポール (1,196)、日本 (1,506)、オーストラリア (1,013)

「従業員がビロッキングを感じ、多様性があり公平でインクルーシブな環境を構築し持続することは、単なるトレンドではありません。多様性のある職場は、イノベーションを促進し組織の成長に役立つという認識を持つことが、ビジネス戦略として求められています。女性は幅広い背景を持つ、考え方が似ている人が職場に自分以外にも存在することを望んでいます。進歩的な制度、しっかりしたプログラム、DEIB+の実現に取り組むパートナーシップの導入は、女性があるのままの自分で受け入れられると感じる職場環境を作り、維持する上で影響力のある、効果的な方法です。自分と同じような同僚が存在することで、女性は職場で安心し、会社でビロッキングの意識を持ちやすくなります。Indeedは、目に見えない障壁をもたらす組織構造が完全になくなることを願い、その解体に取り組み続けます。少なくとも、これまで以上にあらゆる人の就業を支援し、仕事への障壁を取り除き、インターセクショナルリティ（人種や階級、ジェンダーなどの社会的な属性が、相互に関連し合い交差した時に、差別や不利益のある社会構造につながること）の観点から女性のアイデンティティに対応することに、今後も取り組んでいきます。」

Misty Gaither、バイスプレジデント グローバル DEIB+
(ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン、およびビロッキング) 担当
(Vice President of Global Diversity, Equity, Inclusion & Belonging)、
Indeed



企業・団体が
妊娠中の女性を
サポートしていると
考えるのは
女性の58%

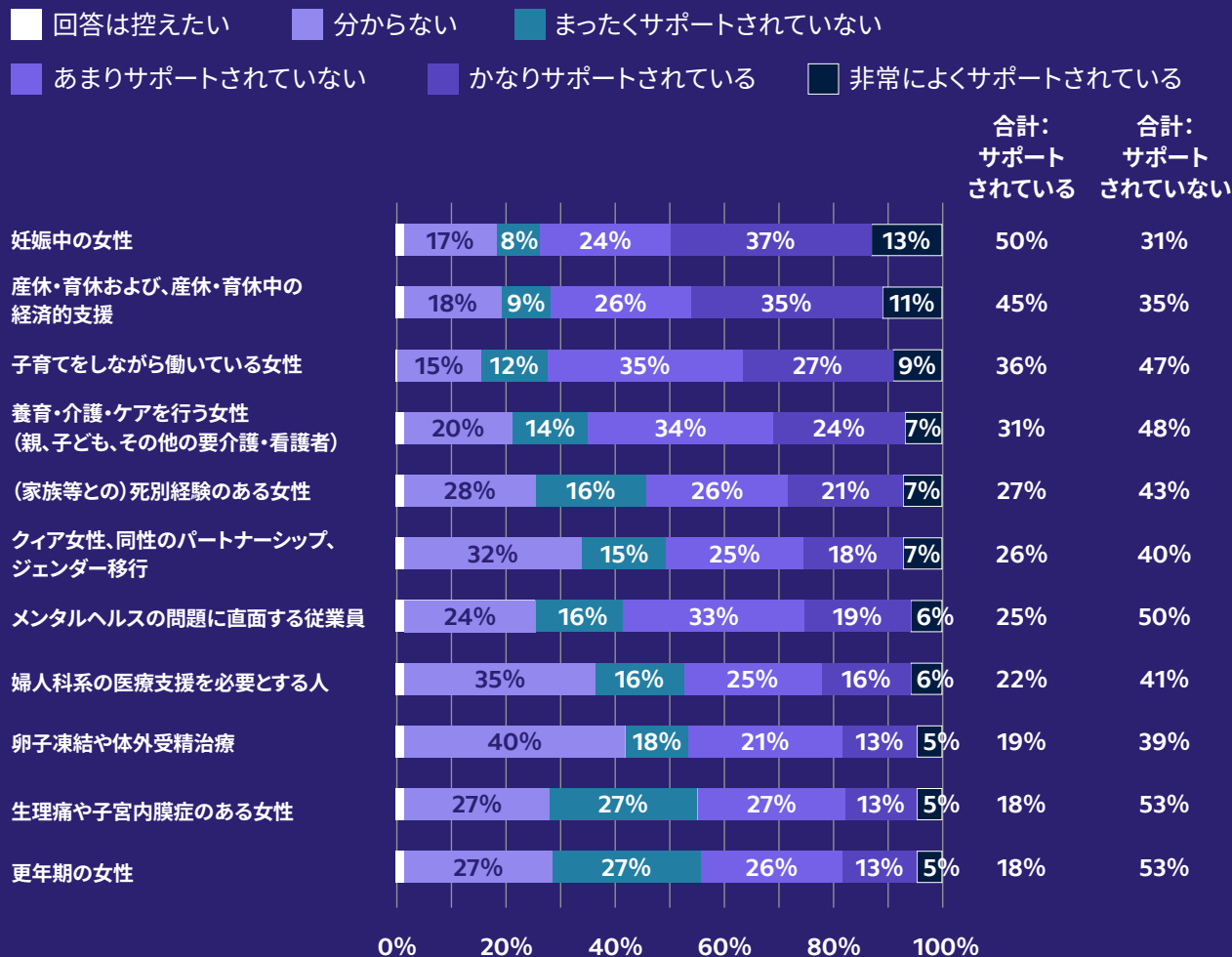
リプロダクティブヘルス(性と生殖に関する健康)に対するサポート

全世界で半数以上の女性は、企業・団体が妊娠中の女性（58%）、子育てをしながら働いている女性（54%）、育休・産休（51%）をサポートしていると考えています。また、インドの女性の回答は、調査対象の国の中でもインドではこれらの分野でのサポートレベルが非常に高いことを示唆しています。

女性は、国から最もサポートを受けているグループは妊娠中の女性だと考えています（50%）。これはシンガポールと日本以外のすべての国で共通しています。シンガポールと日本の女性は、産休・育休および、産休・育休中の経済的支援が最もサポートされている分野だと回答しています。

それとは反対に、生理痛がひどい女性、更年期の女性、卵子凍結と不妊治療に対し、国がサポートしていると回答した女性は、全世界で20%未満でした。同様に、クィアの女性、同性のパートナーシップ、ジェンダー移行を国がサポートしていると回答した女性は、26%のみでした。

妊娠中の女性が国からサポートされていると考える女性は半数



出典：YouGov & Indeed、「Indeed: Future of Women in the Workplace (女性の就労環境の未来)」2023年11月
 四捨五入などの要因により、パーセンテージの合計が100にならない場合があります。回答者数：合計 (14,677)



ワークライフバランス

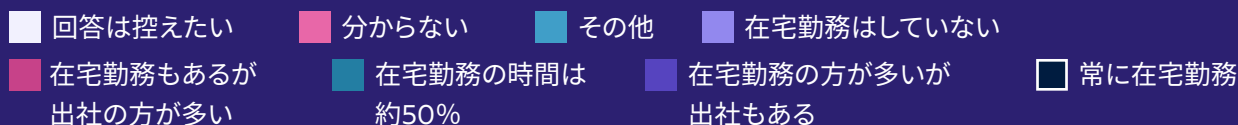
仕事を探す際に ワークライフバランスを 重視する女性は80%

企業の多くは、コロナ禍で在宅勤務やハイブリッドの職場環境を導入しました。今日、世界的には、女性はある程度在宅で働いている場合（42%）と、在宅勤務をしていない場合（56%）と、ほぼ同数に分かれています。しかし、国によって重大な違いがあります。インド（56%）、イギリス（53%）、アメリカ（52%）の女性は、在宅勤務の割合が最も高く、日本の女性（18%）は最も低くなっています。

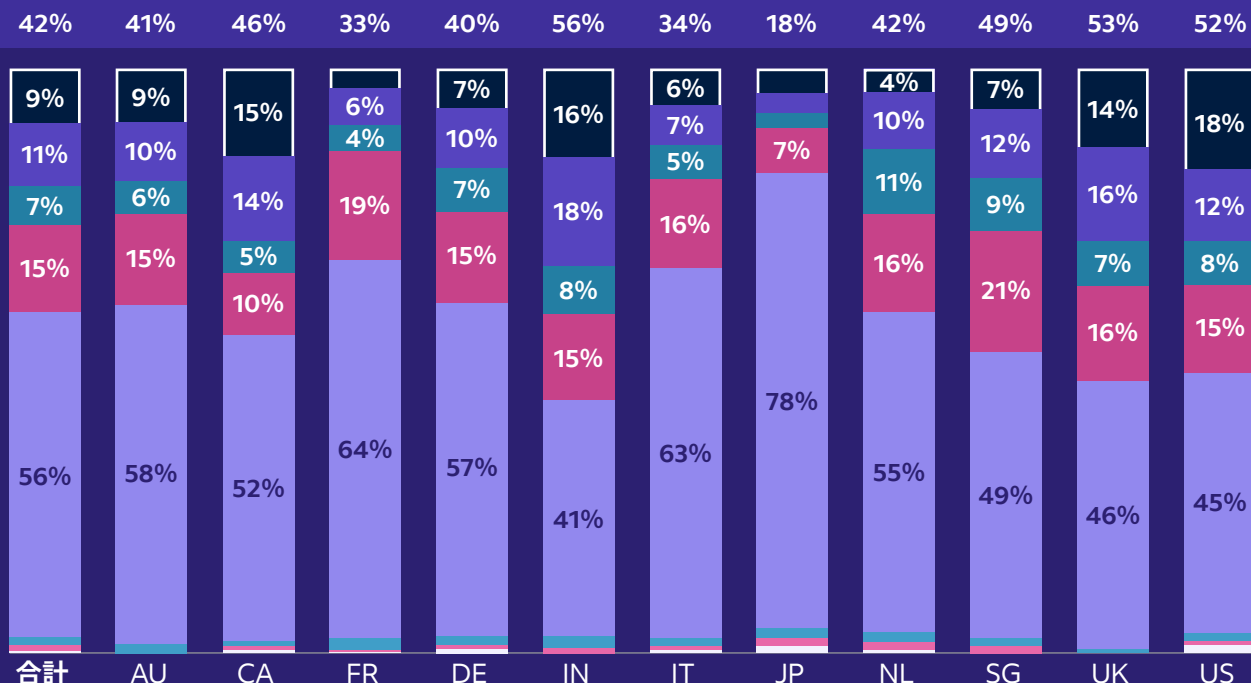


女性は働く場所や時間を選べるなど、働き方に柔軟性を求めており、約3分の2（60％）は在宅勤務を希望しています。また、より少ない勤務時間を希望しており、調査対象の女性のほとんどは少なくとも週31時間働いていることが分かっています。アジアでは労働時間が長い傾向にあり、シンガポールの回答者の50％は、少なくとも週40時間働いていると述べています。ほとんどの国の女性は、週31～40時間働くことを好んでいますが、イタリアとオランダの女性は、週21～30時間働くことを好んでいます。


女性は在宅勤務とそれ以外の勤務でほぼ同数に分かれています。



在宅勤務をしている回答者の割合



出典：YouGov & Indeed、「Indeed: Future of Women in the Workplace（女性の就労環境の未来）」2023年11月
 AU：オーストラリア、CA：カナダ、DE：ドイツ、FR：フランス、IN：インド、IT：イタリア、JP：日本、SG：シンガポール、UK：イギリス、US：アメリカ
 四捨五入などの要因により、パーセンテージの合計が100にならない場合があります。回答者の内訳と数：合計（14,677）、アメリカ（1,344）、カナダ（1,504）、イギリス（1,398）、ドイツ（1,377）、フランス（1,336）、イタリア（1,343）、オランダ（1,467）、インド（1,193）、シンガポール（1,196）、日本（1,506）、オーストラリア（1,013）



週31～40時間の
労働時間が
望ましいと考える
女性は、全体の43%

ウェルビーイングに対するテクノロジーの影響

Web 会議システムは現在、日常生活の一部となり、この調査でも女性が最も使用しているテクノロジーであることが分かっています。3分の2以上（67%）の女性が、職場で採用されるテクノロジーの増加により、最も良い影響を受けている分野はワークライフバランスの向上だと回答しています。ただし、テクノロジーによって得られる柔軟性は良いことばかりではありません。3分の1以上の女性は、テクノロジーによっていつでも連絡が取りやすくなり仕事とプライベートを切り離すのがより難しくなったことに同意しています。これは、調査のどの分野でも最も上位に挙げられる、テクノロジーのマイナス面です。

女性にとってテクノロジーの主なマイナス面は、仕事とプライベートを切り離すのがより難しくなった点です。

	合計	AU	CA	FR	DE	IN	IT	JP	NL	SG	UK	US
常に連絡可能と思われ、仕事とプライベートを切り離すのがより難しくなった	37%	45%	44%	29%	45%	40%	46%	17%	26%	46%	40%	38%
自分に任せられる仕事量が増えた	34%	41%	33%	37%	38%	37%	36%	18%	35%	30%	35%	36%
同僚との交流が減った	29%	31%	31%	26%	33%	34%	30%	17%	28%	31%	33%	28%
ビロギングの意識が低下し、孤独感が増した	26%	23%	25%	23%	26%	35%	44%	7%	27%	32%	36%	18%
効率とパフォーマンスが低下した	22%	26%	25%	19%	23%	35%	20%	21%	20%	13%	23%	26%
自分の職務が不要になりつつある／なった	18%	11%	16%	21%	17%	16%	17%	16%	12%	24%	27%	21%

出典：YouGov & Indeed、「Indeed: Future of Women in the Workplace（女性の就労環境の未来）」2023年11月
 AU：オーストラリア、CA：カナダ、DE：ドイツ、FR：フランス、IN：インド、IT：イタリア、JP：日本、SG：シンガポール、UK：イギリス、US：アメリカ
 四捨五入などの要因により、パーセンテージの合計が100にならない場合があります。回答者の内訳と数：テクノロジーが仕事をする上で悪影響を及ぼしたと回答した調査参加者。合計（1,013）、アメリカ（98）、カナダ（117）、イギリス（80）、ドイツ（127）、フランス（119）、イタリア（76）、オランダ（110）、インド（47）、シンガポール（60）、日本（107）、オーストラリア（75）



女性の活躍を 妨げる障壁を 取り除くための 戦略



女性は、今後5年間で職場における女性の就労環境は向上する（41%）と楽観視しており、管理職に就く女性の数が増加すると予想しています（39%）。しかし、仕事上の不平等が今後完全になくなくなると思う回答者は3分の1（27%）に留まります。企業や業界、政府が世界規模で行動を起こす時期が来ているとも言えるでしょう。

このセクションでは、職場でのジェンダーに基づく不平等を解消する戦略をご紹介します。



給与と報酬：透明性を高める

女性の半数以上（56%）は現在、仕事に対して十分な給与を得ていないと述べています。男女間の賃金格差をなくす最も効果的な方法として、透明性のある昇進、報酬、賞与プロセス（72%）、給与の透明性（71%）、男女で同一の仕事・役職に対して同一の賃金を義務付ける法律（71%）を挙げられています。こうした結果は地域によって異なります。ヨーロッパの回答者は、格差をなくす最も効果的な方法は法整備だと考えますが、インドの回答者は、採用活動において構造化面接やスキルベースの評価を実施することが、最も効果的な対策だと考えています。

企業としては、組織内で給与体系を開示し、求人掲載にも給与または給与帯を含めると良いかもしれません。全世界の企業は、賃金格差をなくすよう支援するトレンドに対応しています。実際、Indeed で直接投稿される新しい求人の 86% は、給与に関する情報を提供しています⁶。

キャリア：昇進と昇格

昇進は、キャリアを積む際の重要な要素ですが、現在の職種での昇進の見込みに満足している女性は 3 分の 1 未満（31%）です。企業は、積極的なキャリア計画と能力開発を通して構造的な戦略を導入し、仕事上の目標を満たす次のレベルや新しい職種に昇格するために、従業員に必要なものは何かを明確にする必要があります。また、企業は、能力を伸ばす職種や同一レベルでの配置転換を実施し、女性が現在持っていないスキルを使うような職種に就ける機会の提供を検討すると良いでしょう。こうした方策は、定着率と人材管理にとってプラスとなり、女性は通常とは異なる方法でキャリアアップのスピードを向上できるようになります。

⁶Indeed 調べ（ワールドワイド）



**女性の半数以上(57%)は、
仕事を探す際に研修や
自己開発の機会が重要であることに
賛同しています。**

「キャリアやプライベートで経験を重ねるに従い、女性はさまざまな変化にも柔軟に対応できる組織で働くのが理想であると感じるようになります。私たちは、それぞれの女性のライフステージに対応できる体制を整える必要があります。女性は仕事やプライベートのいずれにおいても、不利益や犠牲を強いられることなく、自分たちに投資してほしいと考えています。柔軟な有給休暇やハイブリッド勤務のほか、出産や育児、養育、介護、家族の健康などの理由での休暇を提供することは、企業・団体にとっての責任です。仕事についても、女性はコーチングやメンター制度の恩恵を受け、影響力が大きく注目度の高いプロジェクトなどへ参加するようになるでしょう。」

Lori Aiken、人材担当責任者 (Head of Talent Management)、Indeed

ウェルビーイング、サポート、ビロングの意識： 健康状態と DEIB+ への投資

メンタルヘルスの増進

健全な職場とは、従業員と管理職が積極的に協力し、すべての従業員の健康、安全性、ウェルビーイングを促進し、保護する環境を作り出すものです。調査結果は、女性のメンタルヘルスの増進とサポートのために、企業にできることがあると示唆しています。企業は、健康と安全性に関する明確なガイドラインの導入、従業員支援プログラムの作成、メンタルヘルスについてのトレーニングの提供、メンタルヘルスのリソースへのアクセスのしやすさの向上に取り組むと良いでしょう。

テクノロジーは私たちの生活に欠かせない一部になりつつあり、企業も職場でのテクノロジー利用のメリットとデメリットを意識する必要があるかもしれません。考慮すべきこととしては、明確に規定された勤務時間を守るほか、勤務時間外や休日に従業員が仕事とプライベートを切り離せるように、仕事の電話やパソコンの通知をミュートにすることなどが挙げられます。

ビロングの意識

女性を受け入れる職場環境を作るための、企業の取り組みに関する質問では、多くの女性（40%）が、いずれの取り組みも提供されていないと回答しています。これは、企業が以下のような戦略やプログラムを導入することで、女性従業員が組織において自身の意見が取り上げられ、尊重され、居場所があると感じられるように改善できる機会があることを示唆しています。

- DEIB+ 責任者または専門チームの設置
- アンコンシャスバイアス（無意識の偏見）に関する研修の提供
- DEIB+ 担当責任者または専門チームの設置
- メンターシップ制度とアライシッププログラムを提供する
- インスピレーションを与えてくれるような登壇者・講師によるセミナーや研修（さまざまな背景を持つ成功者の考えや体験に触れる）

まとめ

まとめ

全体として、全世界の女性が、遠い未来には女性の就労環境は向上するだろうという期待をしていることが分かりました。調査結果からは、社会はさまざまな方法で、不平等の解消に取り組むことはできると分かります。企業は、給与と昇進に関する不平等の解消に取り組み、女性のウェルビーイングと、ビロッキングの意識をサポートすることで、近い未来をより明るいものにできます。

企業には、職場や仕事に関連することで女性をサポートしたり、昇進機会を提供したりするなど、不平等の解消に取り組める領域があります。力を合わせて、すべての女性の活躍を推進していきましょう。



調査手法	Indeed の外部委託で YouGov が実施した、14 ～ 16 分のオンライン調査
対象者	11 か国でフルタイムまたはパートタイムで働く 14,677 名の女性
対象国	アメリカ：1,344 名 カナダ：1,504 名 イギリス：1,398 名 ドイツ：1,377 名 フランス：1,336 名 イタリア：1,343 名 オランダ：1,467 名 インド：1,193 名 シンガポール：1,196 名 日本：1,506 名 オーストラリア：1,013 名
期間	2023 年 11 月 14 日～ 11 月 23 日

日本

主な調査結果

全体として、日本の女性は自国の経済（日本：7%、全世界平均：23%）、勤務先の企業の業績（日本：11%、全世界平均：42%）、自分のキャリア（日本：11%、全世界平均：37%）の見通しについて楽観的な見方を示す割合が、対象各国の中で最も低くなっています。

給与と報酬

日本の女性は、全世界の女性に比べて、現在の職種で昇給を要求することに最も抵抗があります。昇給を要求することに抵抗がないと答えたのは16%のみ（全世界平均：30%）であり、昇給を要求した経験がある女性も13%のみ（全世界平均：43%）に留まりました。また、昇給を要求した経験がないと述べた回答者の44%は、そのような機会がなかったことを挙げており、これは全世界平均と比べて20%多くなっています。

昇進

日本の女性は、調査対象のすべての国の中で、企業や業界、部署がどのくらい適切に女性を管理職に昇進させているかについて、もっとも満足度が低い傾向にあります。

- 企業：昇進の取り組みに満足していると回答しているのは、全世界の平均45%に対し、16%でした。
- 業界：昇進の取り組みに満足していると回答しているのは、全世界の平均34%に対し、12%でした。
- 部署：昇進の取り組みに満足していると回答しているのは、全世界の平均40%に対し、13%でした。

ウェルビーイング、サポート、ピロギングの意識

日本の女性は、調査対象のすべての国の中で、メンタルヘルスの問題について上司と話すことに抵抗がないと回答した割合が最も低く（日本：22%、全世界平均：45%）なっています。また、日本では次のような問題に対する企業・団体のサポートが最も少ないことも、調査結果から分かりました。

- 勤務先の企業が更年期の女性を十分にサポートしていると回答したのは、全世界の平均が26%であるのに対し、日本では10%のみでした。
- 勤務先の企業が産休・育休を十分にサポートしていると回答したのは、全世界の平均が51%であるのに対し、日本では32%でした。
- 勤務先の企業が妊娠中の女性を十分にサポートしていると回答したのは、全世界の平均が58%であるのに対し、日本ではわずか33%でした。

オーストラリア

主な調査結果

全体的にオーストラリアの女性は、調査対象の他の国に比べて、今後の女性の就労環境について楽観的な見方をしています。女性にとって、今後5年以内に女性の就労環境は向上すると答えたのが半数強（53%）であるのに対し、全世界の平均は41%です。

給与と報酬

オーストラリアの女性は、全世界の女性従業員に比べて、給与と報酬に満足している割合が多くなっています。適正な金額が支払われていると答えた女性は、全世界の平均は36%ですが、オーストラリアでは半数弱（44%）に上ります。また、オーストラリアで自分の給与が高すぎると感じる女性の割合は、2番目に多い結果（5%）でした。

昇進

オーストラリアの女性の半数弱（49%）が、男性の方が女性よりも簡単に昇進できると考えており、全世界の平均である46%よりも少し多い結果となっています。理由について尋ねたところ、以下の回答がありました。

- 全世界平均の36%に比べて、47%が産休・育休制度を理由に挙げている
- 全世界平均の43%に比べて、57%が養育や介護の責任を理由に挙げている
- 全世界平均の56%に比べて、61%が社会の性差別やアンコンシャスバイアスを理由に挙げている

ウェルビーイング、サポート、ビロギングの意識

オーストラリアの女性は、全世界の女性従業員よりも、DEIB+の主要な要素を重要視する傾向があります。大部分（84%）は、多様性のある背景を持つ従業員を受け入れる組織で働くことが重要だと回答したのに対し、全世界の平均は76%でした。また、しっかりとしたDEIB+ポリシーを望む割合（80%）も多く（全世界平均は73%）、あらゆるジェンダー、民族、人種の背景を持つ人が管理職に就くことを希望しています（79%に対し、全世界平均は69%）。

カナダ

主な調査結果

カナダの女性は、公正な報酬に関して不満を明らかにしています。男女間の賃金格差をなくすためのカナダの施策に満足しているのは、15%のみです。業界（27%）や組織（29%）の取り組みについて尋ねると、満足度はやや向上しますが、カナダの女性のうち86%が給与は仕事の重要な要素だと答えているため、この分野にはさらに注目する必要があります。また、カナダの女性はワークライフバランス（83%）、雇用の安定（84%）、ポジティブな職場のカルチャー（81%）も重視しています。

給与と報酬

カナダの女性のほぼ半数（46%）は、国内に大きな男女間の賃金格差があると回答しています。これにより、格差をなくすための企業の施策に満足しているカナダの女性が、39%のみであることが説明できます。総合的な報酬パッケージにも満足していません。カナダの女性の約3分の2（65%）は、自分の仕事に対して十分な報酬を受け取っていないと考えています。給与に関するこうした結果にもかかわらず、カナダの女性の約半数は、昇給を要求することに抵抗を感じています。理由を尋ねたところ、30%が自信のなさを挙げ、27%は悪影響が及ぶことへの恐れを挙げました。他の市場と同様に、昇給を要求したカナダの女性は獲得に成功しており、75%が何らかの昇給を受けたことを報告しています。

昇進

カナダの女性は、男性に比べて女性は昇進しづらいと考える点で、全世界の平均とほぼ一致しています（64%）。そう考える女性は、社会（65%）や組織（52%）の性差別やアンコンシャスバイアスのアンバランスに起因すると思う傾向があります。男女間の格差に関する同様の見方は、景気後退の影響にも広がっています。カナダの女性の3分の1以上（35%）は、男性従業員に比べて、経済的に不平等な影響を受けていると考えています。

ウェルビーイング、サポート、ビロギングの意識

カナダの女性はビロギングの意識が高く（87%）、職場環境で受け入れられて（82%）いますが、ほぼ半数（41%）の回答者は職場でのハラスメント（嫌がらせ）の経験を報告しています（全世界の30%との比較）。また、メンタルヘルスの問題に直面するカナダの女性の割合も、全世界の平均より多くなっています。カナダの回答者のうち、メンタルヘルスの問題に直面したことがないと答えたのは30%のみであるのに対し、全世界の平均は45%です。幸いなことに、カナダの女性はメンタルヘルスの問題について、上司と話すことがあまり抵抗がない傾向が見られました（52%に対し、全世界平均は45%）。

フランス

主な調査結果

フランスの女性の約3分の1（29%）は、組織内に男女間の賃金格差があると考えており、調査対象に含まれる各国の中で最も多い割合でした。これは、今後5年（16%）から10年（27%）で、賃金格差がなくなる方向に進むという楽観的な見方が全体的に低いことにも一致しています。

給与と報酬

フランスの女性は、現在の給与に対する満足度が最も低く、ほぼ4分の3（73%）が十分な給与を支払われていないと回答しています。しかし、フランスの女性の3分の1強（34%）は、昇給を要求することに抵抗がありません。昇給を要求した女性のうち、約4分の3（76%）は何らかの形で報酬の増額を受けました。これは、全世界の平均と一致しています（76%）。

昇進

フランスの女性の半数以上（55%）は、男性の方が簡単に昇進できると考えており、全世界の平均（46%）よりやや多くなっています。これは主に、組織（55%）の性差別やアンコンシャスバイアスに起因すると考えています。同様に、組織が適切に女性を管理職に昇進させていると考えるフランスの女性は3分の1（32%）のみでしたが、これは全世界平均の45%よりも大幅に低い割合です。

ウェルビーイング、サポート、ビロッキングの意識

フランスの女性の多く（65%）は、全世界の平均（45%）に比べて、メンタルヘルスの問題を経験したことがありません。メンタルヘルスの問題を上司と話すことに抵抗がないと答えたのは28%のみで、全世界平均の45%とは対照的です。

ドイツ

主な調査結果

ドイツの女性は、近い将来に男女間の賃金格差がなくなることには懐疑的です。今後5年間でなくなると考えているのは13%のみであるのに対し、全世界平均は22%です。不平等に関する懸念は、差別に対する見方にも広がっています。将来的に仕事での不平等がなくなると考えるドイツの女性は4分の1未満(21%)であるのに対し、全世界の平均は27%です。

給与と報酬

ドイツの女性は、全世界で2番目に昇給を要求したことがある割合が多くなっています(50%)。昇給を要求した女性のうち、83%は何らかの形で報酬の増額を受けており、全世界の市場で2番目に多い割合です。

昇進

昇進を求めることに抵抗がないと回答したドイツの女性は全体の4分の1未満(23%)にとどまり、全世界の平均である34%に後れをとっています。管理職への女性の昇進を組織がどう実施しているかについて尋ねたところ、企業が適切に行っているとした回答者は全体の約3分の1(35%)でした。ドイツの女性は、女性よりも男性の方が簡単に昇進できると述べる傾向にあります(49%)。一方で、それほどの違いがないと考えている割合も多く(33%)なっています。

ウェルビーイング、サポート、ビロングの意識

ドイツの女性は、全世界の平均に比べて、組織内で提供されるDEIB+の施策が大幅に少ないことを報告しています。雇用主である企業・組織がアンコンシャスバイアスに関するトレーニング、ダイバーシティとインクルージョン専門チーム、メンター制度、アライシッププログラムを提供していると答えたのは、10%未満です。

インド

主な調査結果

インドの女性の10人に9人は、給与が仕事の重要な要素であるとみなしており、11か国で最も多い割合になっています（全世界平均は82%）。さらに、81%が研修と自己開発の機会が重要だと答えているのに対し、全世界の平均は57%です。

給与と報酬

インドの女性は、全世界の女性従業員（全世界平均は30%）に比べて、昇給を要求する高いレベルの自信（53%）があることを回答が示しています。インドは他のどの国よりも、昇給を要求したことがある女性の割合が多くなっています（65%）。しかし、昇給の要求への対応は常に十分ではなく、昇給を要求した女性の半数以上（56%）は昇給したものの、要求した金額よりも低かったと回答しています。

昇進

インドの女性は、キャリアアップでの男女間のアンバランスについての意見で、全世界の平均と一致しています（45%に対し、全世界は46%）。しかし、インドの女性が異なる点は、男性よりも女性の方が簡単に昇進できると考えていることです。全世界平均がわずか8%であるのに比べて、インドでは18%にも上ります。

ウェルビーイング、サポート、ビロッキングの意識

DEIB+ のイニシアチブに関して、インドの女性は女性を受け入れる環境づくりが重要だと考えています。大多数（85%）がさまざまな民族と人種の女性が管理職に就く必要があると感じているのに対し、全世界の平均は67%です。さらに、86%が職場での強固なDEIB+ ポリシーの必要性を述べたのに対し、全世界の平均は73%でした。

イタリア

主な調査結果

イタリアの女性は、企業・団体が女性をサポートするためにできることはもっとあると考えています。企業・団体が更年期の女性を十分にサポートしていると考えた女性は、全世界の平均の26%に対して17%に留まります。同様に、企業・団体が子育てをしながら働いている女性を十分にサポートしていると考えた女性は、全世界の平均の54%に対して37%に留まります。最後に、企業・団体がメンタルヘルスの問題に直面する女性をサポートしていると考えたイタリアの女性は、全世界の平均の38%に対して19%に留まります。

給与と報酬

イタリアの女性の63%は、十分な給与が支払われていないと回答しており、全世界平均よりも7%多くなっています。しかし、半数以上(58%)は昇給を要求したことがありません。回答者にとって昇給を要求しない最大の理由は悪影響への恐れ(31%)であり、続いて適切な機会がない(20%)ことを挙げています。

昇進

イタリアの女性は、社会(55%)や組織(46%)の性差別とアンコンシャスバイアスが原因で、女性よりも男性の方が簡単に昇進できるとも考えています。組織が適切に女性を管理職に昇進させていると答えたイタリアの回答者は39%のみであるのに対し、全世界の平均は45%になっています。

ウェルビーイング、サポート、ビロギングの意識

イタリアの女性は、DEIB+のイニシアチブを大切にしています。82%が職場でのしっかりとしたDEIB+ポリシーを重要視しているのに対し、全世界の平均は73%です。また、多くの女性(78%)は、管理職にはさまざまな能力や障害を持つ人が就くことが重要だと感じているのに対し、全世界の平均は69%です。これらの調査結果にもかかわらず、ダイバーシティとインクルージョンのタスクフォースが職場にあると報告したイタリアの回答者は、8%のみでした。

オランダ

主な調査結果

オランダの女性は、全世界の女性従業員よりも、今後の女性の就労環境をポジティブに考えています。自国に男女間の格差がある（57%）と考える一方で、組織や業界に格差があると考えない傾向はありません。組織内の賃金格差を認識している女性は13%のみであり、業界内に賃金格差があると答えたのは21%でした。これら2つのカテゴリーでは、調査対象のどの国よりも少ない割合になっています。

給与と報酬

オランダの女性は、他の国の女性よりも、現在の給与や報酬に満足しています。41%が適正な金額を支払われていると答えているのに対し、全世界の平均は36%のみです。また、オランダの女性は、全世界の女性従業員よりも、昇給を要求することに抵抗がありません。

昇進

オランダの女性は、キャリアアップの可能性について、男性とほぼ互角だと感じています。男性の方が簡単に昇進できると考えるオランダの女性は38%のみで、男女間に格差はないと答えたのは44%であるのに対し、全世界の平均はそれぞれ46%と34%でした。また、オランダの女性は、回答者の中でも昇進を求める割合が最も少なく、45%は昇進を求めることに抵抗を感じると述べています。

ウェルビーイング、サポート、ビロギングの意識

調査対象の他の国に比べて、オランダの女性は職場でありのままの自分でいられることに関して、最も高い満足度（73%）を報告しています（全世界平均は60%）。これはおそらく、メンタルヘルスの問題を体験するケースが比較的少ないことの説明になるでしょう。回答者の48%は、これまでにメンタルヘルスの問題を体験したことがないと述べています。

シンガポール

主な調査結果

シンガポールの女性は、このレポートで分析した多くの要素について全世界の平均と類似した見方をしています。注目すべきは、自国の経済について最もポジティブな見通しを持っていることです。40%が自国の経済的見通しに関して楽観的であると回答しているのに対し、全世界の平均はわずか23%でした。

給与と報酬

昇給を要求したことがあるシンガポールの女性が3分の1(32%)のみであるのに対し、全世界の平均は43%です。昇給を要求したことがない理由としては、ほぼ半数が悪影響への恐れ(48%)を挙げました。しかし、昇給を要求した女性の76%は、何らかの形で報酬の増額を受けています。

昇進

女性よりも男性の方が簡単に昇進できると考えるシンガポールの女性の割合(43%)は全世界の平均と近いことがわかりました。そう考える主な理由として上位に挙げられたのは、社会の性差別やアンコンシャスバイアス(56%)と、養育や介護の責任(シンガポール:54%、全世界平均:43%)でした。

ウェルビーイング、サポート、ビロッキングの意識

シンガポールの女性の大多数(82%)は、ポジティブな職場のカルチャーが重要だと回答しており、全世界平均(74%)よりも多くなっています。シンガポールの女性は、全世界の女性従業員よりも、影響力のあるダイバーシティ、エクイティ、およびインクルージョンの戦略として、以下の方策を挙げる傾向があります。

- ダイバーシティとインクルージョン専門チーム:40%に対し、全世界の平均は24%です。
- ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン担当責任者:40%に対し、全世界の平均は28%です。
- メンター制度:37%に対し、全世界の平均は26%です。

イギリス

主な調査結果

イギリスの女性は、ワークライフバランスが欠かせないと考えています。89%が仕事の重要な要素だとみなしており、調査対象の他の国よりも多くなっています。また、仕事関連の重要な要素として給与（84%）、雇用の安定（85%）、ポジティブな職場のカルチャー（83%）を挙げる一方で、環境面での優れた実績（グリーン企業）（27%）や出産・育児休暇のポリシーは、あまり重要だとみなしていません（35%）。

給与と報酬

イギリスの回答者は給与に関して、全世界の女性従業員と同様の懸念を表明しています。回答者の3分の2以上（65%）は、自国に大きな賃金格差があると回答しており、格差がなくなる見通しについては楽観的にはほど遠い見方をしています。今後5年間で男女間の賃金格差がなくなると考える全世界の平均は22%であるのに対し、イギリスの女性は15%のみに留まりました。

昇進

イギリスの女性の半数以上（52%）は、女性よりも男性の方が簡単に昇進できると考えています。理由を尋ねたところ、上位2つの理由として、社会の性差別やアンコンシャスバイアス（68%）、養育や介護の責任（62%）を挙げました。また、調査では、仕事で成長するのに従いイギリスの女性が劣等感を持つようになり、半数がインポスター症候群（自分を過小評価してしまう自己不信感）を経験したことがあると答えているのに対し、全世界の女性では3分の1未満（31%）です。

ウェルビーイング、サポート、ビロギングの意識

イギリスの回答者は、調査対象の他の国（全世界平均は46%）よりも、メンタルヘルスの問題を経験したことがある割合が多く（66%）なっています。幸いなことに、イギリスの女性はメンタルヘルスに関する問題について上司と話すことに抵抗がないという回答の割合も多くなっています（53%）。

アメリカ

主な調査結果

アメリカの女性は、アメリカ経済（38%に対し、全世界は23%）や、自分のキャリアパス（49%に対し、全世界は37%）の将来について、平均よりも楽観的な見方を示しています。これは、今後の女性の就労環境についての意見にも同様のことが言えます。アメリカのほぼ半数（48%）の女性が、今後5年間で就労環境が改善すると考えているのに対し、全世界の平均は41%です。

しかし、組織内に大きな男女間の賃金格差があると考える女性は4分の1以上（26%）であり、これは調査対象のすべての国の中で3番目に多く、同一労働に対する同一賃金についてはあまり楽観視していないことが分かります。これらの調査結果は、景気後退の影響についての視点にも反映されています。3分の1以上（37%）が、男性よりも女性の方がマイナスの影響を受けると答えています。

給与と報酬

アメリカの女性は、賃金や給与が仕事の重要な要素だと考えています（83%）。アメリカの女性の半数以上（51%）は、昇給を要求したことがあるのに対し、全世界の女性では43%です。昇給を要求したことがある女性のうち、約80%（79%）が何らかの形で報酬の増額を受けており、全世界の成功率では3番目に高くなっています。昇給を要求したことがない女性は、自信のなさ（31%）や悪影響が及ぶ心配（31%）を主な理由として挙げています。

昇進

アメリカの女性は、雇用の安定（81%）と昇進の機会（59%）も重要だと考えています。昇進を求めることに抵抗がない（44%）レベルは、全世界で2番目に高いものです。また、調査対象のほとんどの女性（全世界平均は45%）より、組織が適切に女性を管理職に昇進させている（59%）と報告する割合が多くなっています。

ウェルビーイング、サポート、ビロギングの意識

アメリカの女性の4分の3以上（79%）は、仕事の満足度に関してワークライフバランスが重要だと考えています。企業は現在、この分野の取り組みはうまく実施していると考えており、アメリカの女性のほぼ3分の2（62%）は、ワークライフバランスに満足していると答えています。これは、日々在宅勤務を行う女性の数が平均より多いこと（18%に対し、全世界は9%）と、在宅勤務をしたことがないという女性の数が平均より少ないこと（45%に対し、全世界は56%）に関連している可能性があります。



この文書の著作権は Indeed, Inc. に帰属します。Indeed の書面による同意なしに、この文書の全部または一部を使用、改変、複製、再送信および再発表することは明示的に禁止されています。Indeed はこの文書に含まれる情報の使用もしくは適用、またはそれらの解釈によるいかなる責任も負いません。
Copyright © 2024, Indeed, Inc. All rights reserved.

