

# 女性が仕事に求めるもの

「Shecession:女性の不況」から「Shesurgence:女性の復活」へ



データによると、離職する女性の数が驚くべき速度で増加しています。これを受け企業は、女性が力を発揮するために仕事に求めているものを、よりの確に把握することが急務となっています。そこで、オーストラリア、フランス、イタリア、イギリス、アメリカの5カ国5,000人の女性に調査を実施しました。

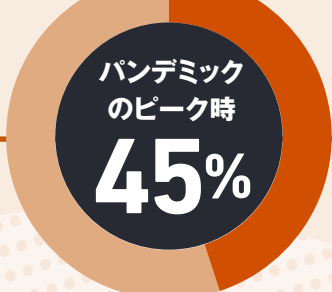
パンデミック後の労働環境では、選択肢と柔軟性、そして出社よりもパフォーマンスを重視する姿勢を提供する企業が、さまざまな人材を惹き付け、定着させることができており、必要スキル獲得とビジネス成長の課題を推進させています。



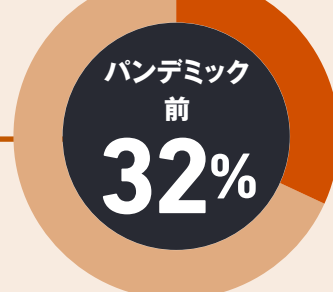
## 1. パンデミックのピーク時に比べ 燃え尽き症候群の女性が減少



柔軟性とハイブリッド型の働き方が、パンデミック後のニューノーマルとなる中、燃え尽き症候群と感じる女性は39%に下がっています。Z世代とミレニアル世代の比率は40%と最も高くなっています。



パンデミックのピーク時には、45%の女性が毎日ストレスを感じたり、燃え尽き症候群であると感じていました。



比率は下がったものの、女性は今でもパンデミック前のレベル(32%)よりも高い比率が燃え尽き症候群であると感じています。

### ポイント

女性(39%)と男性(女性より多少低い37%)の双方がパンデミックの影響を感じています。従業員は企業により多くのものを求めるようになり、企業が柔軟性や魅力的な給与、良好な労働条件、スキル開発の機会を提供しながら、幸福と働きがいに注力すべきだと考えています。



## 2. 女性が活躍するための新たな優先度

女性が本当に求めているものは何でしょうか。報酬、安全で健康的な労働条件、信頼できるマネージャーとチームが必須条件となっています。

この条件が揃っている場合は、女性を惹き付け定着させるために、ウェルビーイング<sup>1</sup>を実現する以下の4つの要素に注力する必要があります。

<sup>1</sup> 肉体的、精神的、社会的に良好な状態にあること

**健康促進のための福利厚生制度**  
(出産・育児休暇や不妊治療のための福利厚生制度を含む)

**心身の健康を重視するオープンな企業文化**  
(有給休暇の追加や心の健康を促進する支援を含む)

**身体的健康と栄養状態改善のための福利厚生制度**

**介護と育児のための給付金提供**

心の健康はより重要な課題となり、従来の健康と安全の概念を大きく拡張させています。この課題について社会全体が声をあげるようになったことで、企業はより明確に重要な管理義務を果たさなければならなくなりました。

従業員の経済的な安定、雇用を維持する能力、そして幸福と同様に、心の健康を守らなければなりません。

燃え尽き症候群を防止し、レジリエンス(回復力)を実現させ、心の健康を改善することへのニーズがますます高まります。

### ポイント

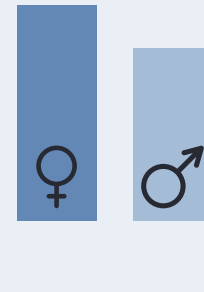
## 3. 9時から5時までの週5日勤務が 終わる？週4日勤務がスタート

今こそ新たな働き方を実現すべき時です。

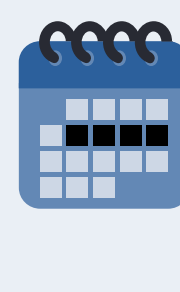
週5日勤務制が廃止されるとしたら、女性(および男性)は何を求めるでしょうか。



62%の女性(および65%の男性)が1日の就業時間を増やした週4日勤務の方がよいと考えています(給与額は週5日勤務と同じ)。



5人に1人の女性が週4日働きたいと考えていますが、そのように考える男性は16%です。



性別に関係なく、19%が自分で働く曜日と時間帯を決めたいと考えています。

### ポイント

今こそ画一的なルールを排除して、個々の選択を尊重する働き方を実現させるべき時です。一部の人のみだけでなく、多くの人が自分に適した働き方を決められるようになるべきです。製造ラインで働く人から、在宅勤務をする人まで、さまざまな役割の人が、より柔軟で自律的な働き方を求めることが当たり前の世の中になります。



## 4. ギャップに注意：企業が提供しようとするものと女性が求めるもの

### 企業が提供しようとするもの

- 柔軟な働き方 68%
- インクルージョンを重視する企業文化の構築 68%
- 社内スポンサーシップ制度(キャリアアップの支援) 68%
- 女性マネージャー比率に関するKPI設定 67%
- メンタリングとコーチング 66%
- 大学と教育機関とのパートナーシップ 66%

### 女性が求めるもの

- 自分をサポートしてくれるマネージャーとチーム 80%
- キャリアアップの機会 70%
- 自律性と柔軟性 49%
- 有給休暇と心の健康のサポート 33%

重点を「価値観に基づく課題への取り組み」、「従業員のことを理解するリーダー」、「信頼できる企業文化」の3つに置くことが、人材を惹き付け定着させ、リモートで働くチームのエンゲージメントを高めるための重要な要素となります。

従業員が重視する価値を優先させることが何よりも重要なことです。

### ポイント

## 5. 優秀な人材を定着させたい？ 従業員のエンゲージメントが必須



### 柔軟性が最も重要:

柔軟な始業時間と終業時間が、女性にとっても最も魅力的な労働条件となっています(男性もこの条件を重視していますが、働く場所(ハイブリッド型の職場環境)のことも同じ程度重視しています)。



### 新たなハイブリッド環境の構築:

100%リモートで働きたいと考える女性(および男性)はたった8%で、100%オフィスで働きたいと考える女性は7%(男性は10%)です。その一方で、85%が自分にとって最適な職場環境を、自由に選択したいと考えています。



### 有給休暇と心の健康が重要:

4分の1の女性(および男性)が心の健康のための休暇を増やしてほしいと考えています。これが職場に求める柔軟性の最重要条件となっています。



### 一緒に働く人が重要:

82%の女性が働きやすく信頼できる人と一緒に働きたいと考え、80%の女性が自分をサポートしてくれるマネージャーが欲しいと考えています。その一方で、このように考える男性の比率はそれぞれ77%と71%でした。

### ポイント

自律的な働き方、キャリアアップ、仕事にやる気と情熱を感じる事が、女性にとって最も重要となっています。

## 企業が働く女性を支えるためにできること



**1. 女性(および男性)をサポートする。**仕事と家族のケアのバランスが取れるよう、柔軟な始業時間と終業時間を提供することがその第一歩となります。

**2. 出社よりもパフォーマンスを重視する姿勢を示す。**職場に出社することが従業員のコミットメントを示す要素にはもうなりません。

**3. 女性がリーダーとして活躍できるよう支援する。**大きく成長できる役割とキャリアアップサポートを提供することで実現できます。

**4. 企業の方針だけでなく、文化が変化を生み出すことを認識する。**リーダーの半数以上が、女性リーダーを生み出す最も重要な手段がインクルージョンを重視する文化だと考えています。

**5. 経営陣が責任を持ってこの課題に取り組む。**

男女平等に関する取り組みを人事部門に任せるとはできません。真剣にこの課題に取り組む、ビジネス戦略との連携を図るためには、企業のトップが変化を生み出さなければなりません。