

報道関係者各位

2023年3月8日

TPO、3月8日の国際女性デーに、 働く日本の女性をエンパワーする調査レポートを発表

株式会社TPO(本社:東京都港区、代表取締役:マニヤン麻里子、以下「TPO」)は、女性の平等な社会参加の環境を整えていくために呼びかける日として国連が制定した3月8日の「国際女性デー」に、働く日本の女性をエンパワーする調査レポートを発表いたしましたのでお知らせいたします。
本調査は、TPOが提供する「ユア・コンシェルジュ」サービスの5万件以上のクライアント企業や、顧客の相談内容をTPOが分析した調査レポートです。



【調査背景】

TPOは多様なビジネスパーソンや組織をエンパワーすることを目的に、企業のウェルビーイング戦略のソリューションとして「Your Concierge」というサービスを提供しています。コンシェルジュサービスを通し、個人の能力を最大限に活かすための問題解決やライフスタイル設計を支援しています。私たちは、企業としてビジネスパーソンがプライベートで抱える問題をサポートすることこそが、ひとりひとりの Well-beingの向上、さらには企業価値の向上にも繋がると考えてます。

「国際女性デー」は女性の生き方を考える日です。5万件以上のクライアント企業や顧客の相談内容をTPOが分析した結果、日本の働く現代女性が抱える仕事と家庭の現状や、悩みが浮き彫りになりました。TPOが提供する「ユア・コンシェルジュ」サービスに寄せられた数多くの相談や蓄積された知見を活用して、働く女性が自分らしく挑戦し続けるためにはどうしたら良いのか、TPOが調査したレポートをご紹介します。

▽調査サマリ

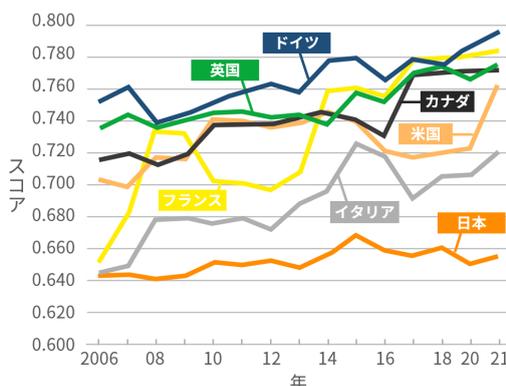
- ・多くの女性がワークライフの両立への不安を抱えている。
- ・個人が抱えている問題を周囲に相談したり専門家に助言を求める割合は少なく、精神・肉体への負担要因となっている。
- ・自分自身を過小に評価する「インポスター症候群」に陥りやすい傾向がある。
- ・女性たち自身も、自分の心理状態や生活習慣をマネジメントするワークライフ・マネジメントを行うことが重要。
- ・企業が「公私融合」「QWL」の考えの元、女性のライフ全体をサポートすることが女性のエンパワーメントに繋がる。

■世界の中の日本女性

日本政府が「202030」(=2020年までに管理職・指導的地位にある女性の比率を30%に引き上げる目標)を掲げ、企業においてもジェンダー平等・女性活躍推進へ向けた取組が行われてきました。しかしこれは未達成に終わり、2030年に先送りされる結果となりました。日本は「世界経済フォーラムのジェンダーギャップ指数2021」においても、156カ国中120位と先進国の中で最低レベルとなっています(※1)この指数は「経済」「政治」「教育」「健康」の4つの分野におけるデータから構成され、日本に関しては「経済」において女性の管理職率の低さや非正規(アルバイト・パートなど)の雇用形態で働く比率が高いために男性と比べ平均所得が低いことが指摘されています。

(※2)

G7各国のGGI比較



※2018年公表までは、公表年のレポートが公表されていたが、2019年公表分は「GGGR 2020」となり、2020年のインデックスとして公表されたため、年の数字が連続していない

※1出典:厚生労働省令和3年版働く女性の実情 <https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujio/dl/21-03.pdf>

※2出典:共同参画令和3年5月号 <https://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2021/202105/pdf/202105.pdf>

これまで企業は、女性管理職の増加や女性活躍に向けさまざまな施策を講じてきました。しかし現状では、女性人材のエンパワーメントに苦戦している状態です。特に、仕事やプライベートの両方に全力を尽くしたいと考えている意欲ある女性の採用・リテンションは大きな課題となっています。ライフイベントの影響を受けやすい女性たちが、キャリアを積む上で経験する心理的障壁を理解することが、課題への打開策となります。職場だけでなく私生活を含むワークライフ全体のサポートを行うことが、女性を「自分らしくイキイキと働くことができるWell-beingな状態」へと導き、パフォーマンスやエンゲージメントを向上させると考えます。

しかし、意欲ある女性が、キャリア構築や昇進を躊躇する大きな理由のひとつにあげられるのが「ワークライフの両立への不安」です。日本では高度経済成長期以降、男性が仕事に専念し、女性が育児や介護を担うという考えが浸透しています。TPOの調査によると、働く女性の中には、私生活の悩みは職場では隠すもの、自分で解決すべきものとする人も多いためです。周囲に頼ることができない女性は、心身ともに限界の状態であったり、仕事と家庭の狭間で悩んだ末にキャリアを断念するケースも見られます。また家庭を犠牲にしながら働いてきた従来の女性ロールモデルを見てきたことから、自分にはそのような生き方はできないと仕事から身を引くこともあります。企業がこのような環境を改善するサポートを行うと同時に、女性達自身もマインドシフトを行う必要があるのです。

■働く女性のワークライフ・マネジメントにおいて主軸となる3つのポイント

- ①メンタルタフネス・マネジメント
- ②ヘルス・マネジメント
- ③タイム・マネジメント

①メンタルタフネス・マネジメント

子育てや介護を行う女性の中には、「女性は家庭を優先させるべき」とか「母親は子どもといた方が良い」という本人の思い込みや周囲の視線があるために、家族に対して罪悪感を感じながら働いているケースがあります。また家庭の事情により急な欠勤や時短勤務を行う場合には、同僚やチームに対しても罪悪感を感じてしまいます。しかしながら、個人が抱えている問題を周囲に相談したり専門家に助言を求める割合は少なく、精神・肉体への負担要因となっています。

さらに女性は、自分自身を過小に評価する「インポスター症候群」※3に陥りやすい傾向にもあります。女性はこのように、仕事と家庭で罪悪感や不安感を感じる一方で、どちらの舞台においても安定的なパフォーマンスを出

【本件に関する、報道関係者からのお問い合わせ先】
株式会社TPO メールアドレス: pr@tpo.me

すことが求められています。いかなる状況でも常に一定のパフォーマンスを出せるよう、女性たち自身もストレス耐性を高め、自分の心理状態や生活習慣をマネジメントするメンタルタフネスを得ることが重要です。企業が取れる対策としては、家庭での悩みを相談したり外注できる場所やサービスを取り入れるなど、女性がこれまで一人で担ってきた責任や負担を軽減することを念頭におくべきだと考えられます。

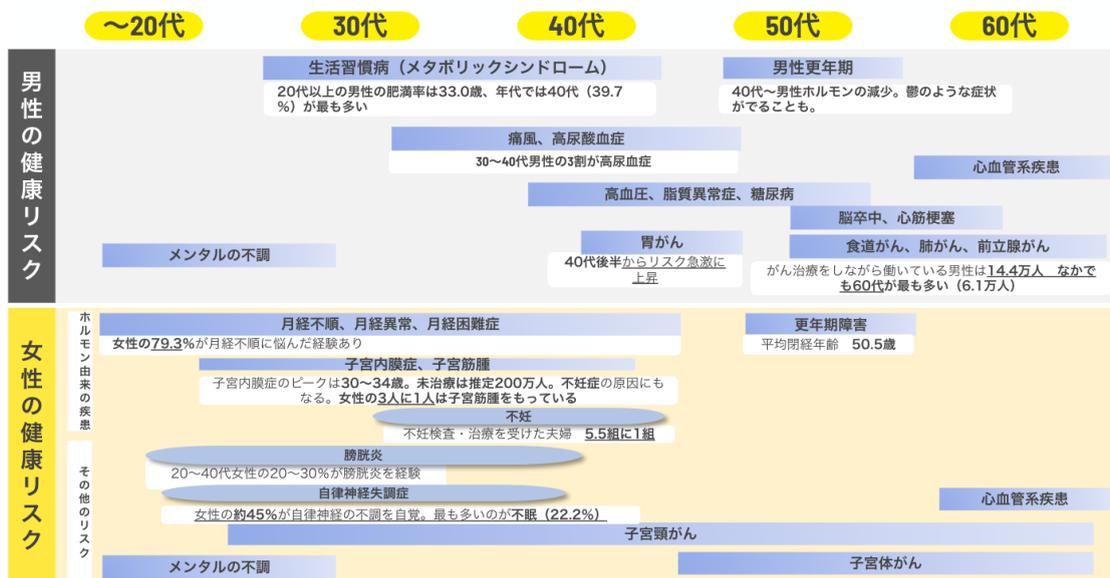
※3インポスター症候群とは

自分の努力で成功を遂げても、実力ではなく運のおかげだと感じたり、自分の実力の無さが露呈したり失敗することに怯えている状態を指します。社会的な成功者も陥る思考ですが、意欲や能力の高い女性ほど陥りやすいと言われています。

②ヘルス・マネジメント

男女の健康リスクを年代別に比較すると、性別や年代により異なる健康問題を抱えていることが一目瞭然です。男女のヘルス・イベントを比較すると、女性は出産・子育て世代が健康リスクを多く抱えている反面、男性は年齢が上がるにつれ健康リスクが増えていきます。しかしこれまで多くの企業では、男性を中心に構成された組織構造上、女性の健康問題は「見えない健康課題」として考慮される機会が少なく、制度や取り組みが十分に整備されてきませんでした。また女性自身も、職場では健康問題をオープンにしづらい、周囲に迷惑をかけたくない、などの理由で声を上げずに一人で問題を抱えてきたことも事実です。意欲ある女性たちの活躍のためには、当事者だけでなく組織全体で女性特有の身体の問題を理解し、サポートや話し合いを行う必要があります。

出典：厚生労働省 患者調査平成29年
男女別 入院 年齢別推移



③タイム・マネジメント

限られた時間の中で「メンタルタフネス・マネジメント」や「ヘルス・マネジメント」を行い、貴重な時間の効率化と質を高めるには「タイム・マネジメント」を行うことが必須です。タイム・マネジメントとは、単なる時間短縮やタスク管理を効率的に行うことで作業の質を上げるだけでなく、一人ひとりが自分にとっての大切な物事をよく理解し、そこに優先順位をつけることを意味します。仕事と家庭のすべてに全力を尽くしたいと考える女性は、「自分一人の体や時間では足りない！」と感じている女性たちが多い現状があります。24時間という限られた時間の中で、自分という一人の人間のライフの質を高めるためには、第三者の助けを借りることも重要です。サポートしてもらえるとという選択肢の幅を広げることが、企業として行える第一歩であると考えられます。

TPOが推奨する「公私融合」とは、仕事とプライベートをわけて考えるのではなく、そのどちらも人生の重要な要素として捉え、仕事と家庭を一枚の布のように織り込んで、自分らしく暮らすように働くライフスタイルを意味しています。「公私融合」の考えを持つ企業は、あえて仕事とプライベートを切り離さずに、ビジネスパーソンの多様なライフスタイルを受け入れ、また包括的にサポートすることができます。「QWL (Quality of Work Life)」は、欧米で1960年代後半から注目されている言葉です。職場は個人の生活から切り離されたものではなく生活の一部であり、職場における生活の質を高めようとする考え方です。「職場そのものが生活の重要な一部であ

る」という観点のもと、企業が従業員のライフスタイル全体をサポートすることで、結果的に私生活も仕事も質が向上し、職場でのエンゲージメント向上にも繋がります。

調査の通り、女性は職場だけでなく家庭でも多岐に渡る悩みや問題を抱えています。意欲ある女性のエンパワメントを行うには、もはや公私を切り離して考えることはできません。能力や意欲の高い女性たちに対し、ワークライフ全般に関わるサポートを提供することは、彼女たちの「QWL」の向上に繋がります。そして、働く女性たちがWell-beingな状態を維持し、仕事と家庭で精一杯力を発揮することを可能にするのです。

今後もTOPは、いまを生きるビジネスパーソンを見つめながら、真実とこれからの未来をRe-Thinkし、個人が仕事場でもプライベートでもより自分らしい生き方に出会えるよう、さまざまな調査レポートを通じて発信していくとともに、個人をはじめ企業と日本をエンパワーする”を念頭に、ユア・コンシェルジュサービスを提供し、ワーク・ライフの両面から、ビジネスパーソンをWell-beingをサポートしています。

・他、TPOの調査レポートはこちら URL:<https://tpo.me/reports>

■ユア・コンシェルジュとは

「ユア・コンシェルジュ」とは、自分らしく挑戦し続け、最高の自分でありたいと願う個人をサポートするサービスです。生活領域の困りごとを解決し、豊かなライフスタイルを提案します。多様な人材がそれぞれ課題を抱える中、個性と創造性を発揮し、挑戦し続けることができる環境を創出し、個人や企業を含め、日本をエンパワーすることを目的としています。顧客企業や優待サービス会員をはじめ、オフィスビルの従業員の課題や目指すべき姿をヒアリングした上で利用者ごとに内容をカスタマイズし、BtoBtoCの形で提供しています。現在、約10万人を対象に、「ユア・コンシェルジュ」を提供しています。月額料金は、従業員・顧客数、常駐の有無などに応じて決定します。

▽「ユア・コンシェルジュ」導入

導入をご検討の方は、<https://www.tpo.me/contact> までご連絡をお願いいたします。

■株式会社TPOとは

TPOは多様な個人の能力を最大限に活かすWell-being戦略パートナーとして、企業への包括的なソリューションを提供しています。社内のWell-beingカルチャーをつくるための意識改革から、多様なビジネスパーソンがサステナブルなWorkStyleを実現できるよう、「個人」の抱える問題解決に伴走するコンシェルジュサービスまで、Well-being戦略・改革の社内エンジンとして「公私融合の時代のワークプレイス」を企業と共創しています。

■会社概要

- ・会社名: 株式会社 TPO
- ・代表取締役社長: マニヤン 麻里子
- ・所在地: 東京都港区虎ノ門1丁目17-1 虎ノ門ヒルズビジネスタワー 15階
- ・設立: 2016年7月7日
- ・事業内容: 従業員向けコンシェルジュサービスの企画・提供
- ・資本金: 10,000,000円
- ・企業HP: <http://www.tpo.me>
- ・企業Facebook: <https://www.facebook.com/TPOInc/>

※記載情報は、発表日現在のものです。情報は予告なしに変更されることがありますので、あらかじめご了承ください。