



GLOBAL RESEARCH  
BUSINESS NETWORK  
APRC • EFAMRO • ARIA • AMRA

**THE GRBN GLOBAL DIVERSITY,  
EQUALITY & INCLUSIVITY (DEI)  
SURVEY 2021**

多様性・平等性・包括性  
Diversity, Equality & Inclusivity

DEIグローバル調査2021

世界の職場における  
多様性・平等性・包括性に関する  
意識調査報告書

2022.03.14

# ■ 目 次

■ 目的と背景	3
■ 調査結果の主要なポイント	4
■ 調査方法	6
1. 職場環境：昇進や報酬の機会の公平性	7
2. 職場環境：DEI（多様性・平等性・包括性）への態度	13
3-1. 職場で差別を受けた経験	18
3-2. 職場で経験した差別の理由	21
3-3. 職場で差別を受けた経験（日本）	25
4-1. 職場での差別の目撃経験	26
4-2. 職場で目撃した差別の理由	29
5. DEIへの懸念から退職や役職を離れることを考えた経験	30
6. 健康状態・障がいの有無と影響	31
6-1. 健康状態・障がいの有無	31
6-2. 健康状態・障がいの影響度	33
7. 育児休暇の取得経験	34
8. 問題を提起しにくい「空気」（日本）	35
9. 女性の地位の問題（日本）	36
■ この調査について - 謝辞 -	37
■ 【付帯資料】 対象者属性（別冊）	

## ■ 目的と背景

多様性・平等性・包括性（DEI）は、そこで働く人々の「心理的安全性」の元になる。「心理的安全性」とは、心理学者エイミー・エドモンドソンの定義によると、「自分のアイデア、質問や懸念、ミスをしたことなどを率直に話しても、罰せられたり、恥をかかされたりすることはないと信じられること」だ。心理的安全性があって初めて、人は自分の意見を本音で発言し、行動し、安心して自分自身でいられる。社員が能力を発揮し、イノベーションを起こす組織にするためには、心理的安全性は不可欠なものである。

実際に世界レベルのイノベーションや世界に伸びてゆく企業は、このような多様性を受け入れ生かす社会や組織から多く生まれている。そのような背景からDEIは、欧米を中心にクライアント企業に最重視されるマーケティング課題の1つとなっている。

これからの日本の社会は、ますます多様性のある社会へと変化する。さまざまな考え方、習慣、宗教、価値観、バックグラウンドをもつ人々が共に働くためには、その多様性を少数派も含め、受け入れ、平等に対応するDEIに配慮する組織になることが必要とされている。

JMRAが参画しているGRBN（Global Research Business Network）では、「多様性・平等性・包括性（DEI: Diversity, Equality & Inclusion）」に関する調査を2021年10月～11月に実施した。

今回の調査は、MR業界における多様性・平等性・包括性（DEI）の重要性を認識し、所属する会社や組織で今後どのように対応していくべきかを検討するための資料とすることを目的とする。

## ■ 調査結果の主なポイント<10カ国全体傾向>

10カ国全体での傾向は以下の通り。

- MR業界の人は、一般勤労者よりも「誰もが公平に昇進の機会や報酬を得ているわけではない」と考えている。（各国平均 一般勤労者23%に対し、MR業界は30%）。
- MR業界の職場環境として、「従業員の多様性」への対応面が不十分だと考えている人が多い。また、組織としてDEIを推進する努力についても、評価されていない。
- MR業界の人の半数は、職場で直接差別を受けた経験があり、これは一般勤労者（6割）よりもやや低い。
- MR業界の人の組織による不当な扱いを受けた経験（21%）は、一般勤労者（29%）より少ない。また、個人的にハラスメントを受けた経験（7%）も、一般勤労者（16%）よりも低い。
- MR業界の職場における差別の理由としては、性別（14%）と年齢（12%）が最も多く挙げられた。
- 日本も含め、各国のMR業界で働く人々は、一般勤労者と比べ、DEI面の懸念や差別のために仕事や役職を辞めた人、辞めることを検討した割合は低い。（各国平均：一般勤労者の4割程度に対し、2割）。
- 育児休業を取得している人の割合は各国ともほぼ6割であり、一般勤労者（5割）よりもやや高い。しかし、育児休暇を取った人の1/4は、そうすることでキャリアアップの面で不利になると考えており、これは一般勤労者よりも高い。

## ■ 調査結果の主なポイント<日本の傾向>

日本の結果の特徴は以下の通り。

- 日本のMR業界の人は、「公平な昇進の機会や報酬が得られていない」という不満が、調査対象国中、最も低い。（全項目平均：MR業界 日本 15%<10カ国平均 30%）

日本のMR業界が「公平な昇進の機会や報酬」が得られていない理由としては、「年齢」「障がいの有無」「家族の状態・扶養責任」が大きい。

日本のMR業界での「公平な昇進の機会や報酬」が得られない理由は、いずれもMR業界の各国平均よりもかなり低い数値となっており、不公平感は低い。

- **職場のDEI（多様性・平等性・包括性）への取り組みに対して、日本のMR業界の人は、特に「組織への帰属意識/認められた実感」「全従業員に対する幅広い公平性」「組織としてDEIを推進する努力」に対し、各国平均よりもネガティブな評価をしている。**  
評価しない(%)

「組織への帰属意識/認められた実感」 MR業界 日本：23% > 各国平均 9%

「全従業員に対する幅広い公平性」 MR業界 日本：27% > 各国平均 17%

「組織のDEIを推進する努力」 MR業界 日本：25% > 各国平均 9%

- 職場で差別を受けた経験も、日本は、MR業界、一般勤労者とも、各国平均と比べ、非常に低い。特に「同僚との関係」では、調査対象国中、最も差別経験率が低い。

（MR業界 日本：6%<各国平均：17%）（一般勤労者：日本7%<各国平均：15%）

年齢、性別での差別経験率も、日本は各国平均よりかなり低い。

- 日本のMR業界のDEI面の懸念や差別のために仕事や役職を辞めた人、辞めることを検討した人の割合（23%）は、他の調査対象国（21%）とほぼ同じレベルで、日本の一般勤労者（33%）と比べ低い。

- 健康状態に関して、日本のMR業界の人は、「ストレス・不安」「メンタル不調」をあげる割合が、各国平均よりも非常に低い一方、健康状態や障がいやキャリアアップの妨げになると考える比率が最も高い。自らの不調を伝えにくい状況を作っている懸念がある。

- MR業界の人の育児休業の取得率は、各国平均が6割である一方、日本では28%にすぎず、調査対象国中最も低い。

- 日本では、DEIに関する悩みを抱え、組織や役職を離れることを検討したことがある人には、「問題を提起しにくい空気」が6割の人に意識されている。

- 日本での女性の地位をさらに向上させる必要があると思う人は、全体で約3分の2を占める。MR業界の女性では、特に地位向上を求める人が多く8割に上る。

## ■ 調査方法

この調査は、日本を含む世界10カ国で、リサーチャー向けと一般勤労者向けのオンライン・アンケート形式で実施され、多様性・平等性・包括性に関する市場調査業界の現状と課題、一般勤労者の認識との差異等について分析を行った。

以下の2つの調査からなる。

### ■ 調査対象者

#### 調査1 市場調査 (MR) 業界

18歳以上の市場調査 (MR) 部門 (市場調査、インサイト、データ分析など) で現在働いている、もしくは最近働いたことがある人

#### 調査2 一般勤労者

18歳から64歳までの、現在被雇用者、自営業者、最近一時解雇された人、退職した人、自主的に仕事をやめたを含む一般の勤労者

### ■ 調査設計

Market Research Societyが2020年に発行したレポート「Inclusion, diversity and equality in the market research sector in the UK」のために作成したアンケートを元にグローバルマスターアンケートを作成。

そのため英国は、上記データを使用し新規データは取得していない。

調査対象となった各国のリサーチ協会は、それぞれの国の習慣、基準、法的要件を考慮して、質問の調整・編集を行った。

### ■ 調査協力機関

- ・フィールドワークコーディネーター Innovate MR
- ・フィールドワークパートナー (P.35参照) 各国の割当を設定し、データ収集を担当。  
※日本の実施は、楽天インサイト様にご協力いただきました。ご協力に感謝いたします。

### ■ 調査実施期間

2021年10月20日から11月22日

### ■ 各国の回収サンプル数

	全 体	アルゼンチン	オーストラリア	ブラジル	カナダ	ドイツ	日 本	ノルウェー	ペルー	イギリス	アメリカ
調査1：リサーチャー	1,995	107	164	158	223	167	313	53	121	470	219
調査2：一般市民	10,447	1,070	1,006	1,088	1,025	1,095	1,037	1,488	438	1,099	1,101

# ■ 1. 職場環境：昇進や報酬の機会の公平性

あなたの職場では、誰もが昇進の機会を得て、公平に報酬得ていると思いますか？

- **日本MR業界では、各国と比べ、誰もが平等な昇進や報酬の機会を得ていないと回答する比率が低く、調査対象国中で最も低い。**

(全項目平均：MR業界 日本 15% < 10カ国平均 30%)

- **日本のMR業界では、職場における不平等の理由の上位3位は、【年齢】、【障がいの有無】、【家族の状態・扶養責任】。**

日本では、【年齢】、【性別】についての不公平感がヨーロッパや北米と比べかなり低い。

- **日本のMR業界では、【家族の状態・扶養責任】について、一般勤労層よりもマイナスの要素と考えられている。**

(日本：MR業界 24%，一般勤労者 16%)

- **【民族・人種】、【出身国】、【宗教】に関する差別は、日本は、調査対象国の中で最も低い。**  
【民族・人種】による不平等感は、日本のMR業界では、5%と低く（調査対象国平均 33%）、日本の一般勤労者層（12%）よりも低い。

【宗教】は、日本、特にMR業界では職場における不平等の理由とはほとんどみなされていない。

(日本：MR業界 3%，一般勤労者 9%)

- **【障がいの状態】、【性的指向・性の自認】についても、日本は、公平ではないとする比率が他国と比べ非常に低い。**

【障がいの状態】では、日本はMR業界（27%）も一般も、機会均等にマイナスの影響を与えると考えているが、10カ国平均（MR業界 42%）に比べると大幅に低い。

【性的指向・性自認】が機会均等にマイナスの影響を与えると考える人は日本のMR業界では5%。調査対象国の中では圧倒的に低く、日本の一般勤労者（12%）よりも低い。

- **欧米では、一般勤労者よりも、MR業界で不公平感が強い。**  
【民族・人種】、【出身国】、【年齢】、【家族の状況・扶養責任】、【障がいの状態】について、MR業界は、一般勤労者よりも「公平だと思わない」との問題意識が強い。

日本のMR業界は、【家族の状況・扶養責任】以外は、一般勤労者よりも「公平だと思わない」とする割合が低く、逆の傾向を示している。

職場の不平等の理由 公平だと思わない比率 (%)	MR業界 日本	MR業界 各国平均	一般 日本	一般 各国平均
【年齢】	32%	< 42%	29%	28%
【障がいの状態】	27%	< 42%	26%	33%
【家族の状態・扶養責任】	24%	< 31%	16%	19%
【性別】	21%	< 30%	22%	23%
【出身国】	8%	< 29%	17%	21%
【民族・人種】	5%	< 33%	17%	22%
【性的指向・性自認】	5%	< 18%	12%	19%
【宗教】	3%	< 11%	9%	15%

# 1. 職場環境：昇進や報酬の機会の公平性

あなたの職場では、誰もが昇進の機会を得て、公平に報酬得ていると思いますか？

## 【昇進や報酬の公平性】

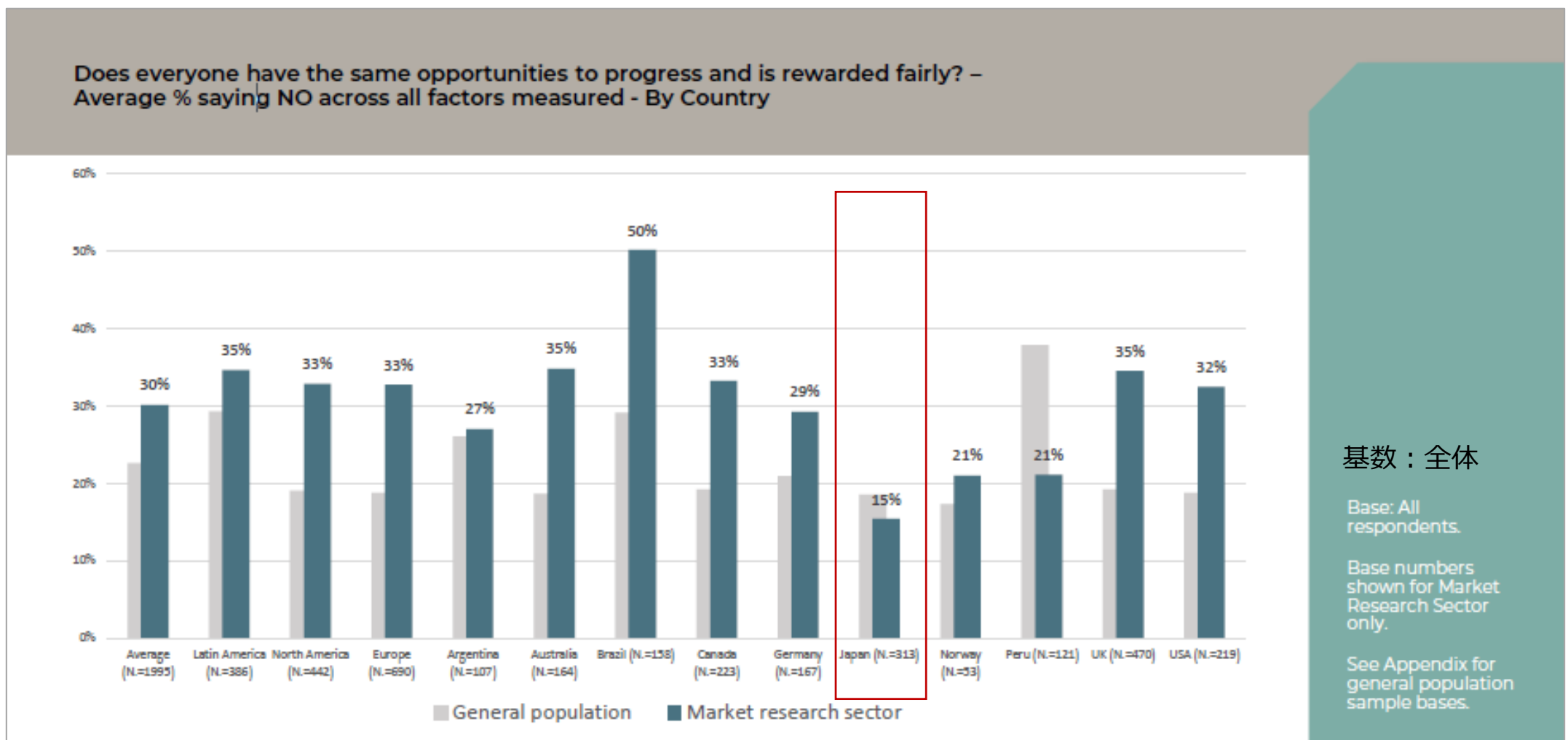
お勤めの業界では、以下の条件に関わらず、誰もが同じように昇進の機会を得て、公平に報酬を得ていると思いますか？

国別 公平だと思わない (%)

(年齢/ 性別/ 家族の状況・扶養責任/ 民族・人種/ 出身国/ 宗教/ 障がいの状態/ 性的指向・性の自認)

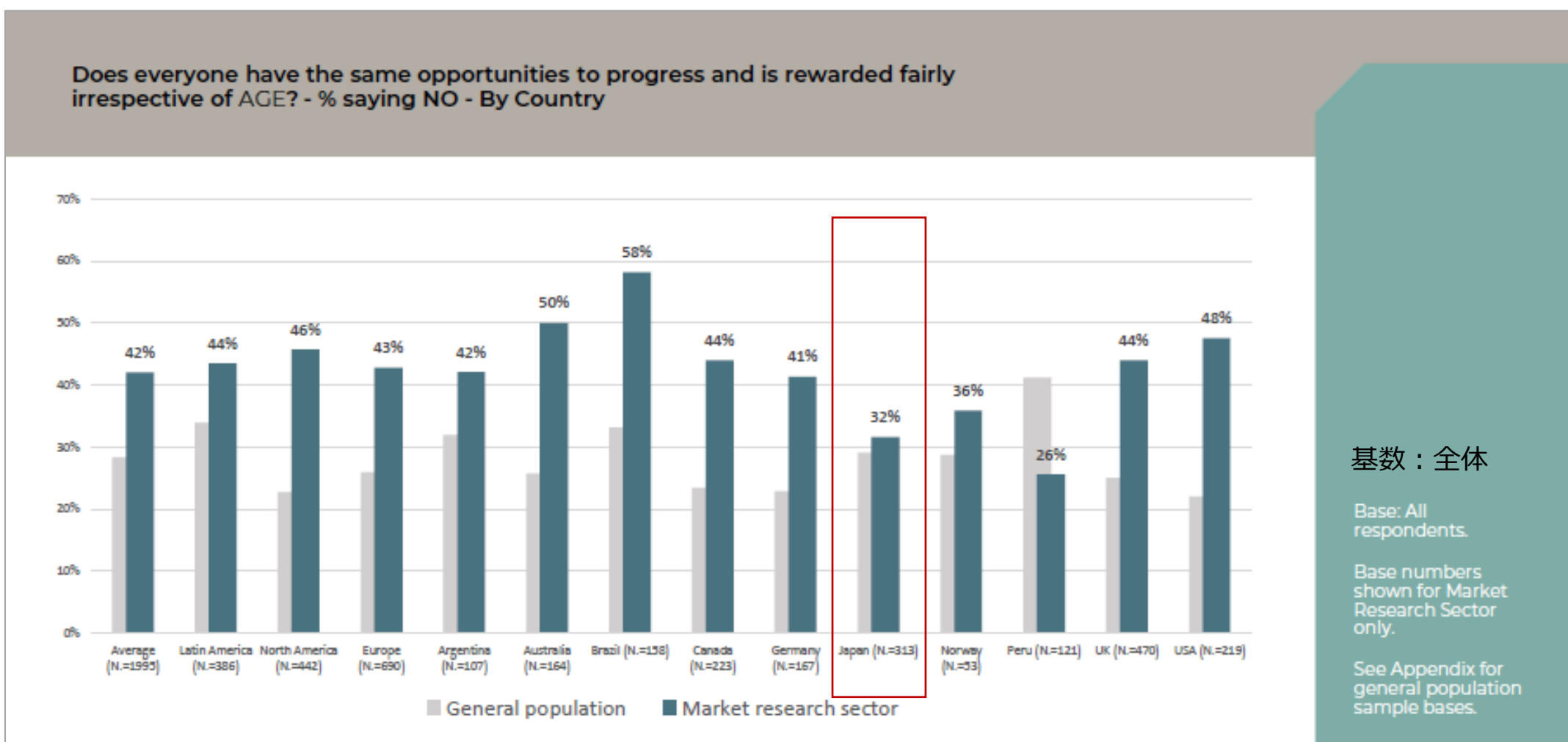
※日本は、social class / country of birth/ nationality, migration background, skin color の項目を含まない。

### 【全項目平均】



平均 ラテンアメリカ 北米 欧州 アルゼンチン オーストラリア ブラジル カナダ ドイツ 日本 ノルウェー ペルー イギリス アメリカ

### 【年齢】



平均 ラテンアメリカ 北米 欧州 アルゼンチン オーストラリア ブラジル カナダ ドイツ 日本 ノルウェー ペルー イギリス アメリカ



# ■ 1. 職場環境：昇進や報酬の機会の公平性①

## ■【昇進や報酬の公平性】

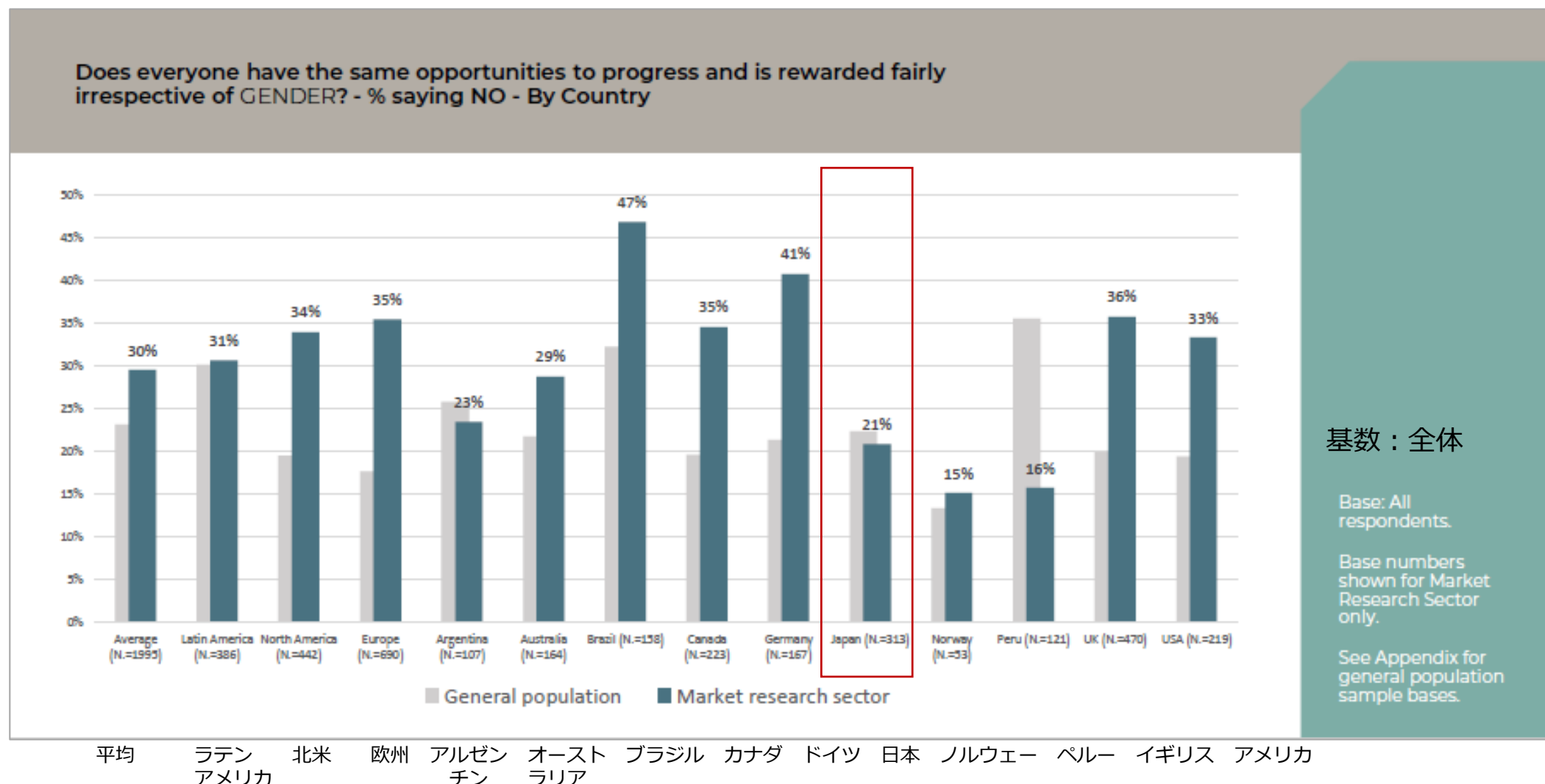
お勤めの業界では、以下の条件に関わらず、誰もが同じように昇進の機会を得て、公平に報酬を得ていると思いますか？

国別 公平だと思わない (%)

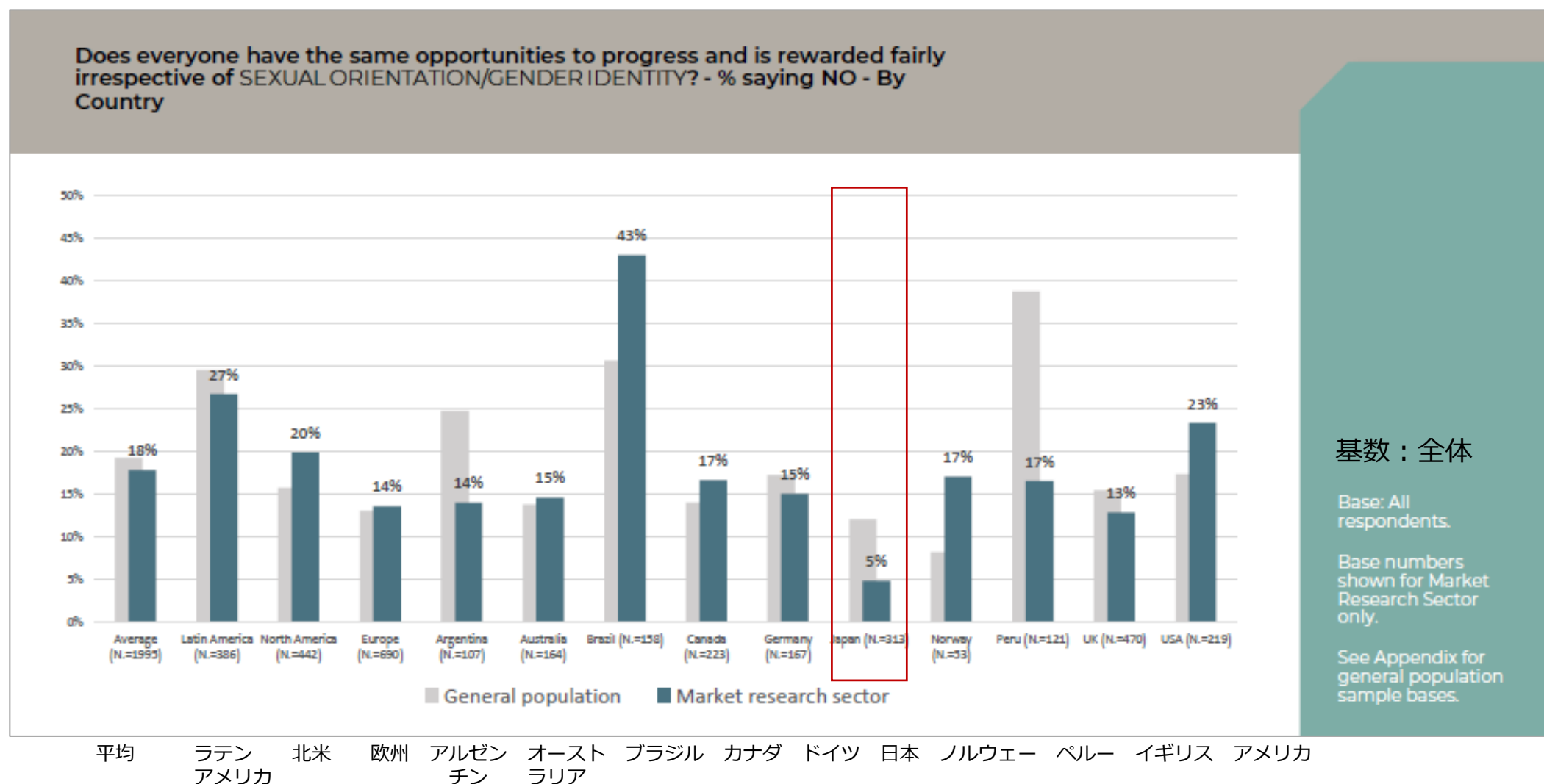
(年齢/ 性別/ 家族の状況・扶養責任/ 民族・人種/ 出身国/ 宗教/ 障がいの状態/ 性的指向・性の自認)

※日本は、social class / country of birth/ nationality, migration background, skin color の項目を含まない。

### 【性別】



### 【性的指向・性の自認】



# 1. 職場環境：昇進や報酬の機会の公平性②

## ■【昇進や報酬の公平性】

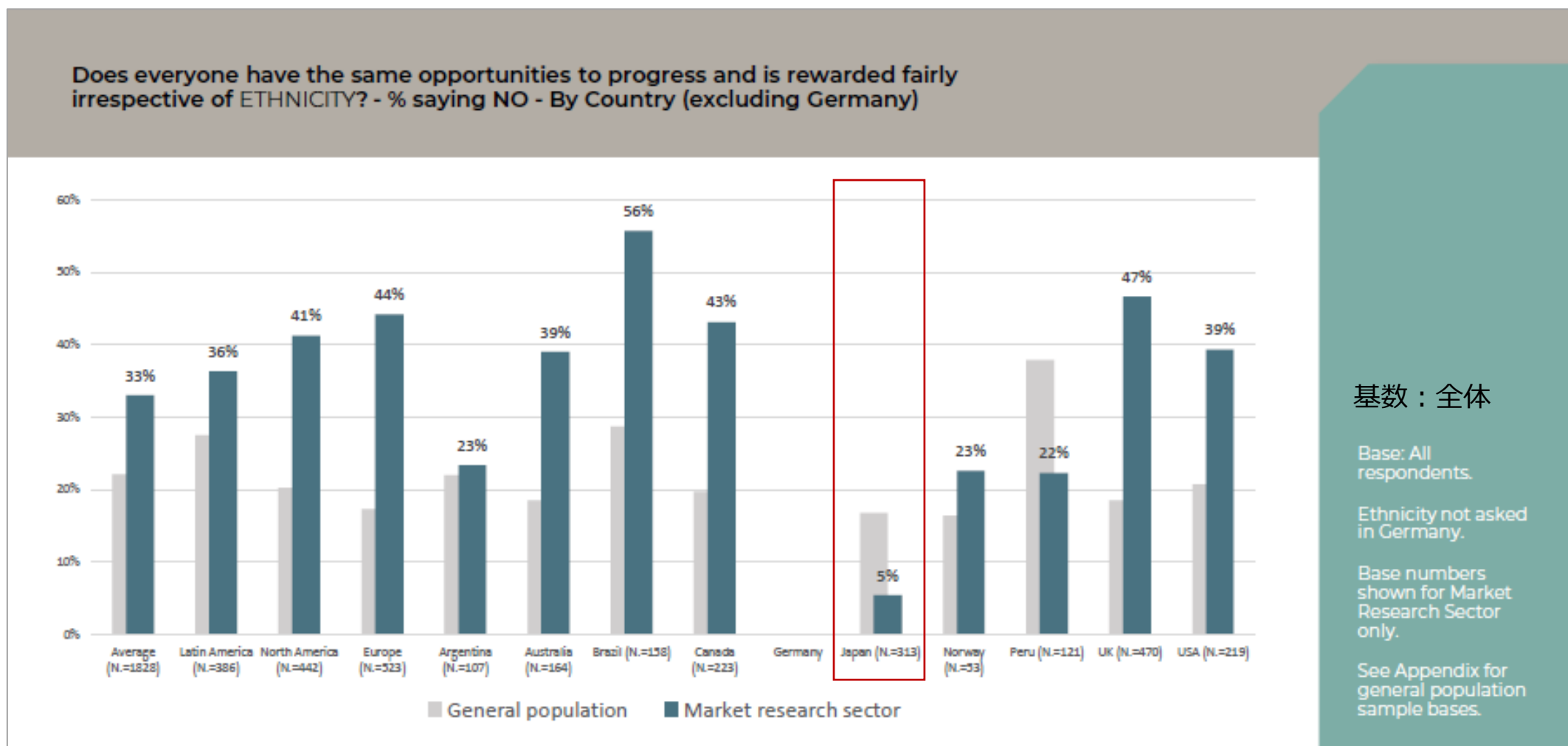
お勤めの業界では、以下の条件に関わらず、誰もが同じように昇進の機会を得て、公平に報酬を得ていると思いますか？

国別 公平だと思わない (%)

(年齢/ 性別/ 家族の状況・扶養責任/ 民族・人種/ 出身国/ 宗教/ 障がいの状態/ 性的指向・性の自認)

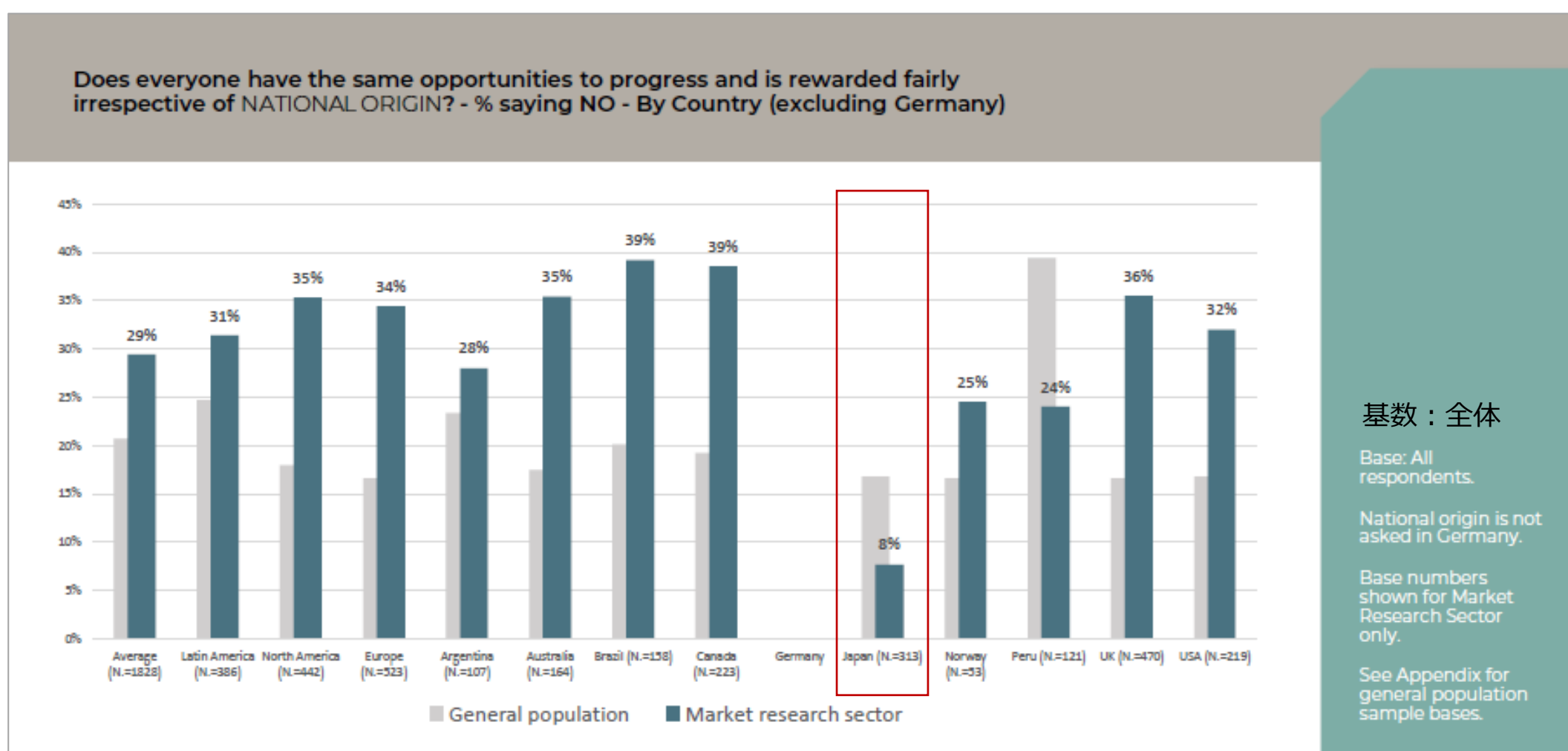
※日本は、social class / country of birth/ nationality, migration background, skin color の項目を含まない。

### 【民族・人種】



平均 ラテン アメリカ 北米 欧州 アルゼンチン オーストラリア ブラジル カナダ ドイツ 日本 ノルウェー ペルー イギリス アメリカ

### 【出身国】



平均 ラテン アメリカ 北米 欧州 アルゼンチン オーストラリア ブラジル カナダ ドイツ 日本 ノルウェー ペルー イギリス アメリカ

# 1. 職場環境：昇進や報酬の機会の公平性②

## ■【昇進や報酬の公平性】

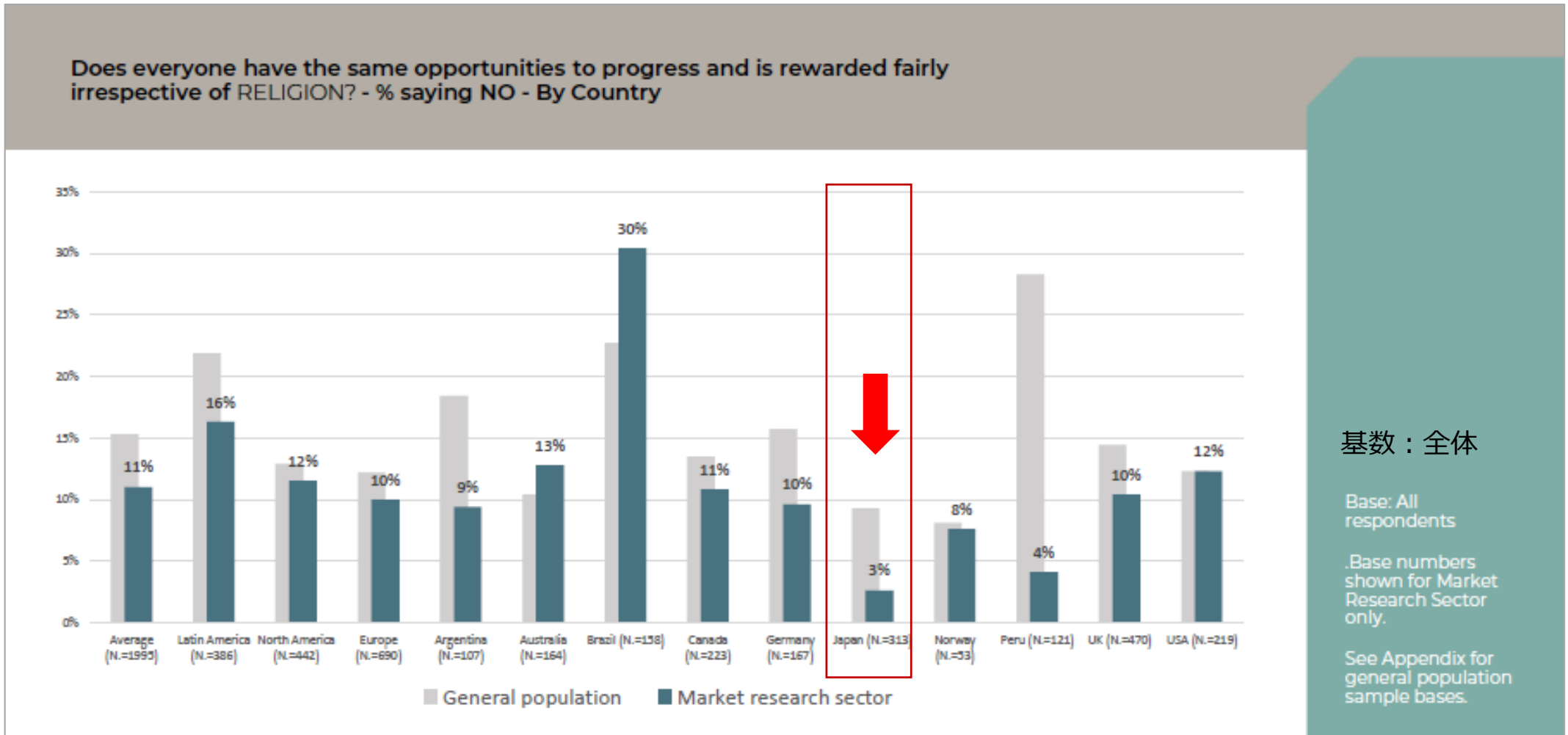
お勤めの業界では、以下の条件に関わらず、誰もが同じように昇進の機会を得て、公平に報酬を得ていると思いますか？

国別 公平だと思わない (%)

(年齢/ 性別/ 家族の状況・扶養責任/ 民族・人種/ 出身国/ 宗教/ 障がいの状態/ 性的指向・性の自認)

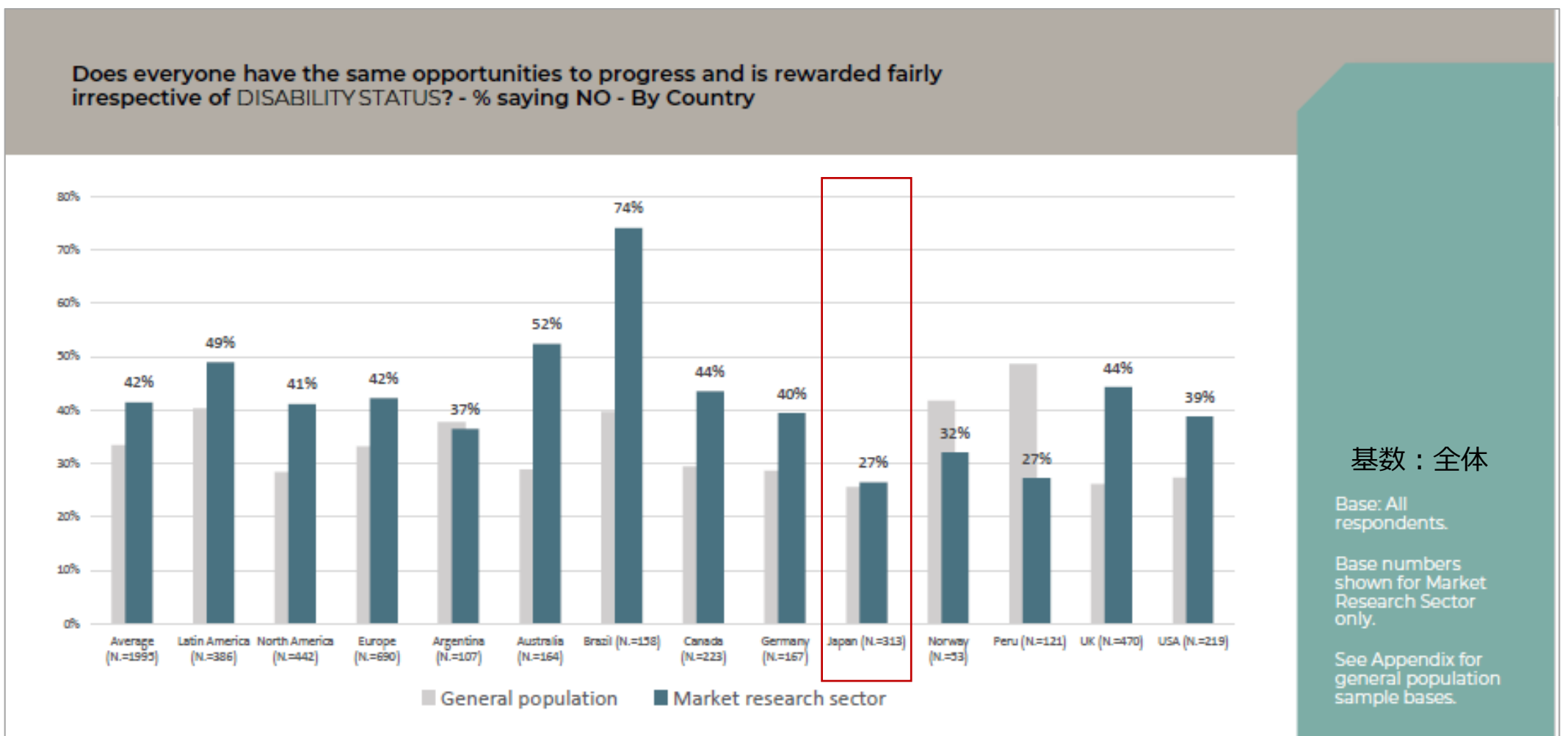
※日本は、social class / country of birth/ nationality, migration background, skin color の項目を含まない。

### 【宗教】



平均 ラテンアメリカ 北米 欧州 アルゼンチン オーストラリア ブラジル カナダ ドイツ 日本 ノルウェー ペルー イギリス アメリカ

### 【障がいの状態】



平均 ラテンアメリカ 北米 欧州 アルゼンチン オーストラリア ブラジル カナダ ドイツ 日本 ノルウェー ペルー イギリス アメリカ

# ■ 1. 職場環境：昇進や報酬の機会の公平性③

## ■【昇進や報酬の公平性】

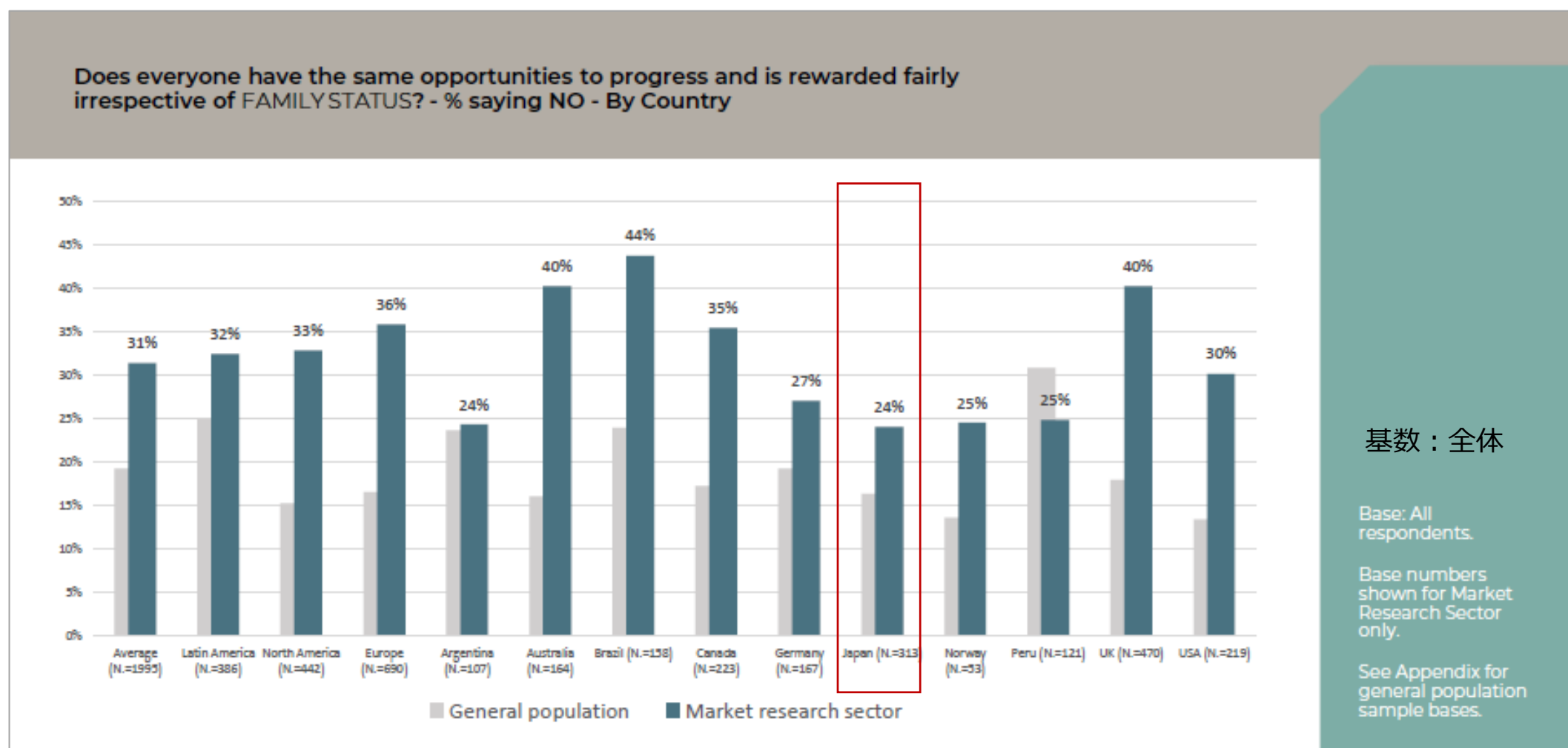
お勤めの業界では、以下の条件に関わらず、誰もが同じように昇進の機会を得て、公平に報酬を得ていると思いますか？

国別 公平だと思わない (%)

(年齢/ 性別/ 家族の状況・扶養責任/ 民族・人種/ 出身国/ 宗教/ 障がいの状態/ 性的指向・性の自認)

※日本は、social class / country of birth/ nationality, migration background, skin color の項目を含まない。

## 【家族の状況・扶養責任】



平均 ラテンアメリカ 北米 欧州 アルゼンチン オーストラリア ブラジル カナダ ドイツ 日本 ノルウェー ペルー イギリス アメリカ

## ■ 2. 職場環境：DEI（多様性・平等性・包括性）への態度

あなたの会社は、ダイバーシティ、インクルージョン、平等に関してどのように対応していると思いますか？

日本では、職場での働きがいと直結する多くの項目で、調査対象国の中でネガティブな評価をしている。

- 職場が、DEI（多様性・平等性・包括性）に対して、どのように対応しているかを測る質問では、**日本は職場の企業文化に対して否定的な回答が非常に多い。**

日本は、職場のDEIへの対応に関する全項目平均でMR業界、一般勤労者ともに、調査対象国のうち2番目に悪い評価。（同意しない：日本23%＞各国平均16%）

- 評価項目を分類した5因子のうち、**【組織への帰属意識/認められた実感】**については、日本は、調査対象国中、最も否定的である。  
**【全従業員に対する幅広い公平性】【組織のDEIを推進する努力】**に関してもネガティブな評価が多い。

日本では、認められた実感や組織への帰属意識、組織の全従業員に対する幅広い公平性、それに対応する組織について問題視する傾向が強い。

- 日本では、以下の個別の評価項目でも否定的な評価が目立つ。その中でも、特に以下の項目の否定的評価が高い。（同意しない比率）

組織の経営陣には多様性がある（40%）

どの従業員も帰属意識を感じている（40%）

職場のDEIへの態度 評価しない比率（%）	MR業界 日本		MR業界 各国平均	一般 日本		一般 各国平均
【組織への帰属意識/認められた実感】	21%	>	9%	21%	>	13%
【全従業員に対する幅広い公平性】	27%	>	17%	24%	>	18%
【組織のDEIを推進する努力】	25%	>	19%	23%	>	16%
【組織からの承認/機会】	16%		11%	20%		17%
【従業員の多様性】	25%		25%	26%	>	17%

### ■【職場環境 DEI（多様性・平等・包括性）への態度】

5つの因子はそれぞれ以下の項目との関係が強い。

#### 【組織への帰属意識/認められた実感】

- 私の会社に帰属していると感じる
- 自分は所属部門にとって評価され、不可欠な存在である
- 自分は会社にとって評価され、不可欠な存在である
- 職場で感情面でも社会的にも支援されている

#### 【全従業員に対する幅広い公平性】

- 私の会社の全従業員は、個々の違いを評価されている。
- どの従業員も、帰属意識を感じている。
- 会社では、どの従業員にも平等に機会が与えられている。
- 会社では昇進の決定は公正に行われている。

#### 【組織からの承認/機会】

- 自分独自の特性、性格、スキル、経験、そして背景は、会社で評価されている
- 仕事ぶりが十分認められている
- 学習し昇進する機会と支援が与えられている
- フレキシブルに働く機会とリソースが与えられている

#### 【組織のDEIを推進する努力】

- 会社は、ダイバーシティ、平等、インクルージョンの促進にむけ、正式なプログラムを用意しているか、努力している。
- ダイバーシティ、平等、インクルージョンの促進に向けた会社の努力は、効果的であり成功している。
- ダイバーシティ、平等、インクルージョンの促進に向けた会社の努力は誠実である。
- 会社は文化的多様性を重視すべく幅広く人材を募集している。
- 経営陣は障がいのある従業員のニーズに応える取り組みを実際に行っている。

#### 【従業員の多様性】

- 会社には、従業員の構成に文化的多様性がある。
- 会社には、従業員の構成に性別の多様性がある。
- 組織の経営陣には多様性がある。

## ■ 2. 職場環境：DEI（多様性・平等性・包括性）への態度①

### ■【職場環境 DEI（多様性・平等性・包括性）への態度】

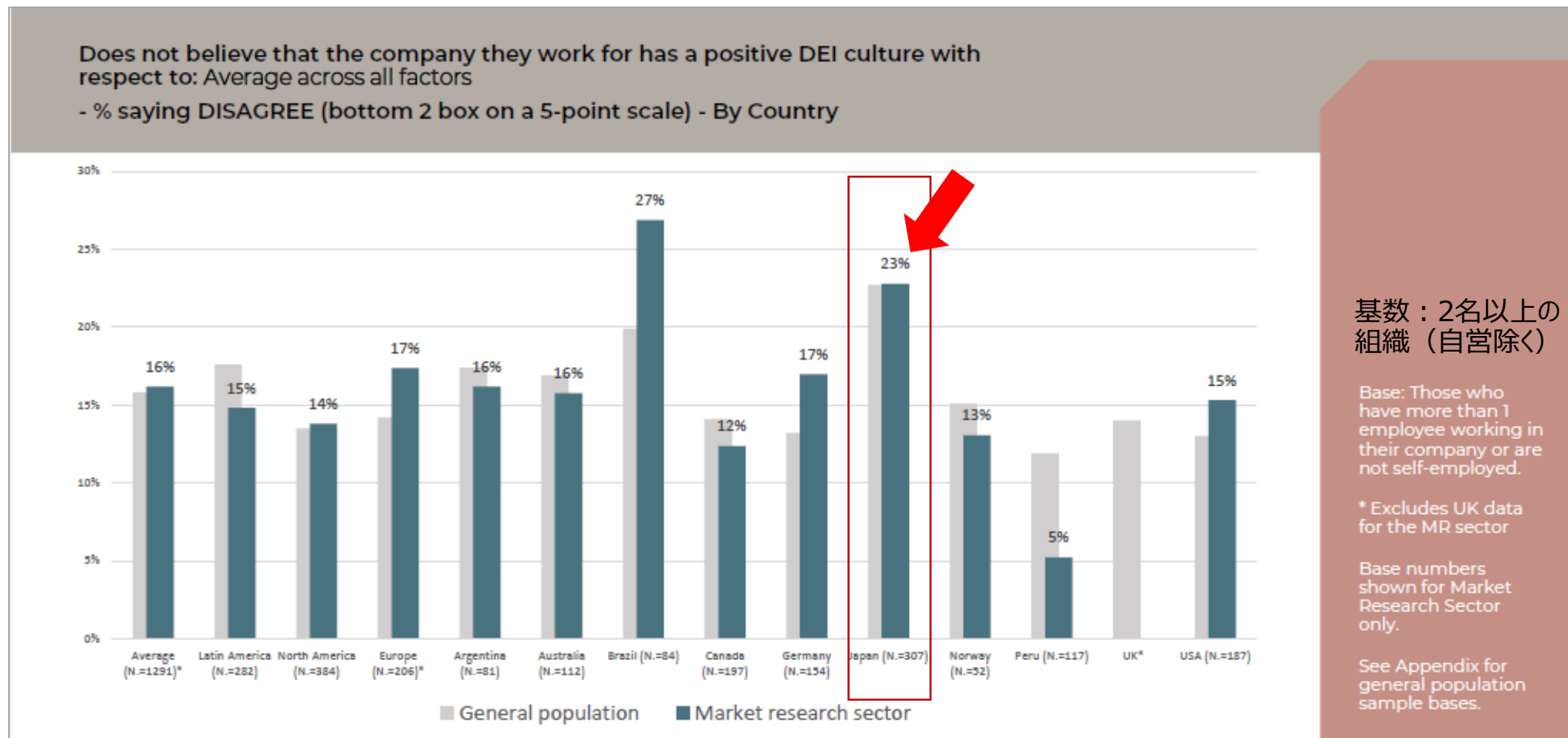
職場が、DEI（多様性・平等性・包括性）に対して肯定的な企業文化をもつと**思わない**

国別 **同意しない（%）**（5段階評価 同意しない・まったく同意しない計）

項目を以下の5因子に分類し分析

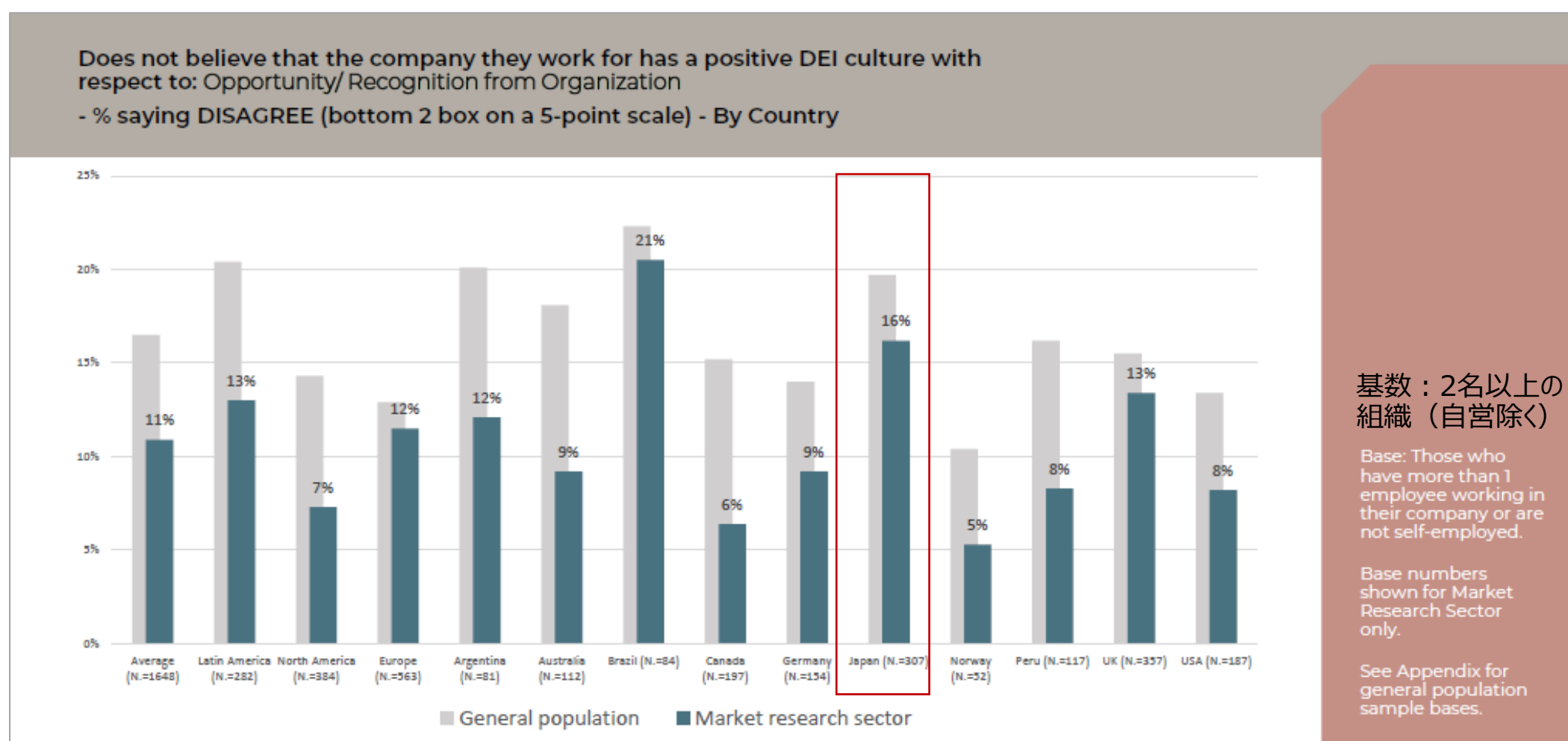
【組織からの承認/機会】 【組織への帰属意識/認められた実感】 【全従業員に対する幅広い公平性】 【従業員の多様性】 【組織のDEIを推進する努力】

### 【職場のDEIに関する態度 全項目平均】 同意しない（%）



平均 ラテン アメリカ 北米 欧州 アルゼンチン オーストラリア ブラジル カナダ ドイツ 日本 ノルウェー ペルー イギリス アメリカ

### 【組織からの承認/機会】 同意しない（%）



平均 ラテン アメリカ 北米 欧州 アルゼンチン オーストラリア ブラジル カナダ ドイツ 日本 ノルウェー ペルー イギリス アメリカ

## ■ 2. 職場環境：DEI（多様性・平等性・包括性）への態度②

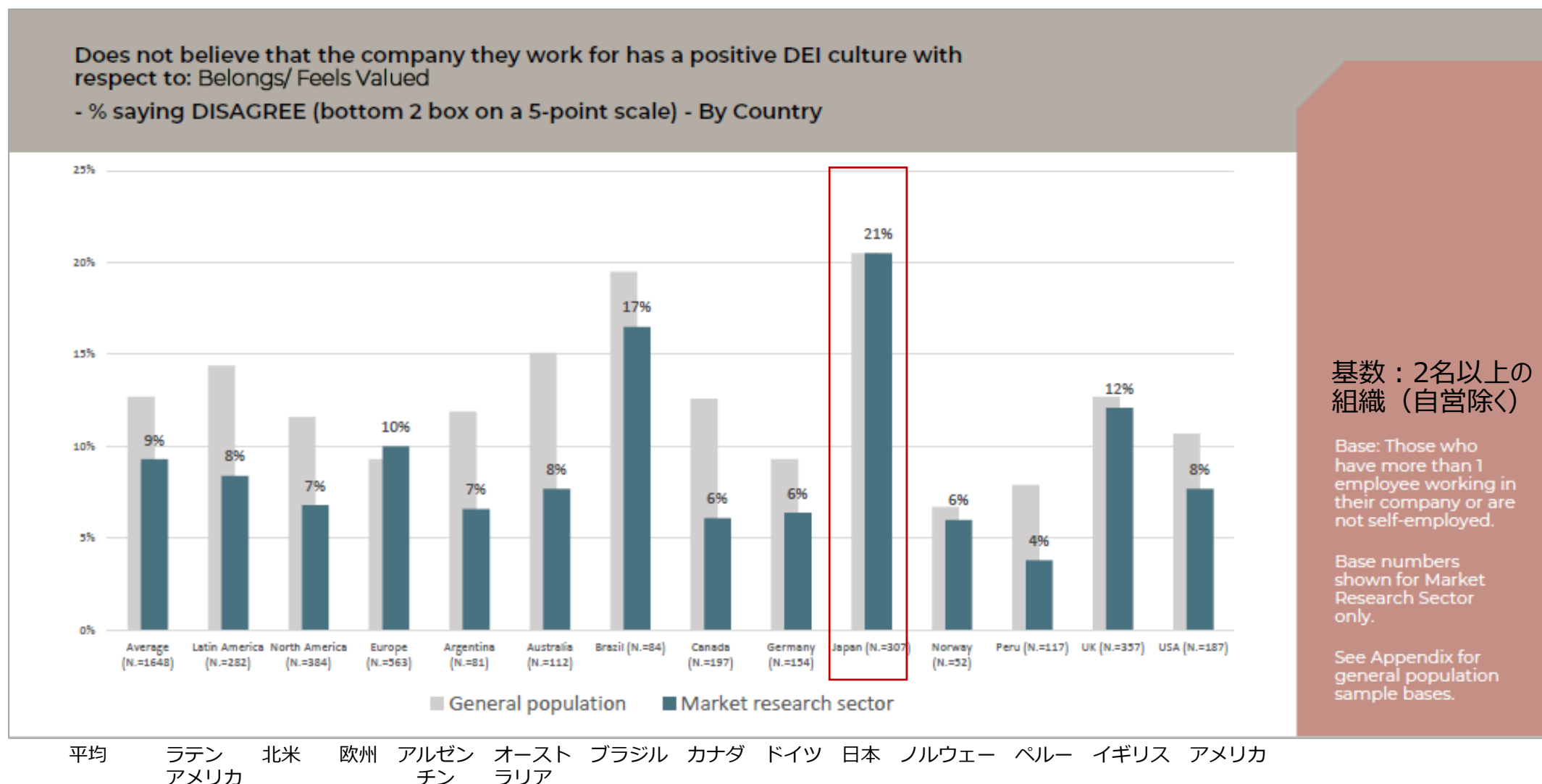
### ■【職場環境 DEI（多様性・平等性・包括性）への態度】

職場が、DEI（多様性・平等性・包括性）に対して肯定的な企業文化をもつと**思わない**  
 国別 **同意しない（%）**（5段階評価 同意しない・まったく同意しない計）

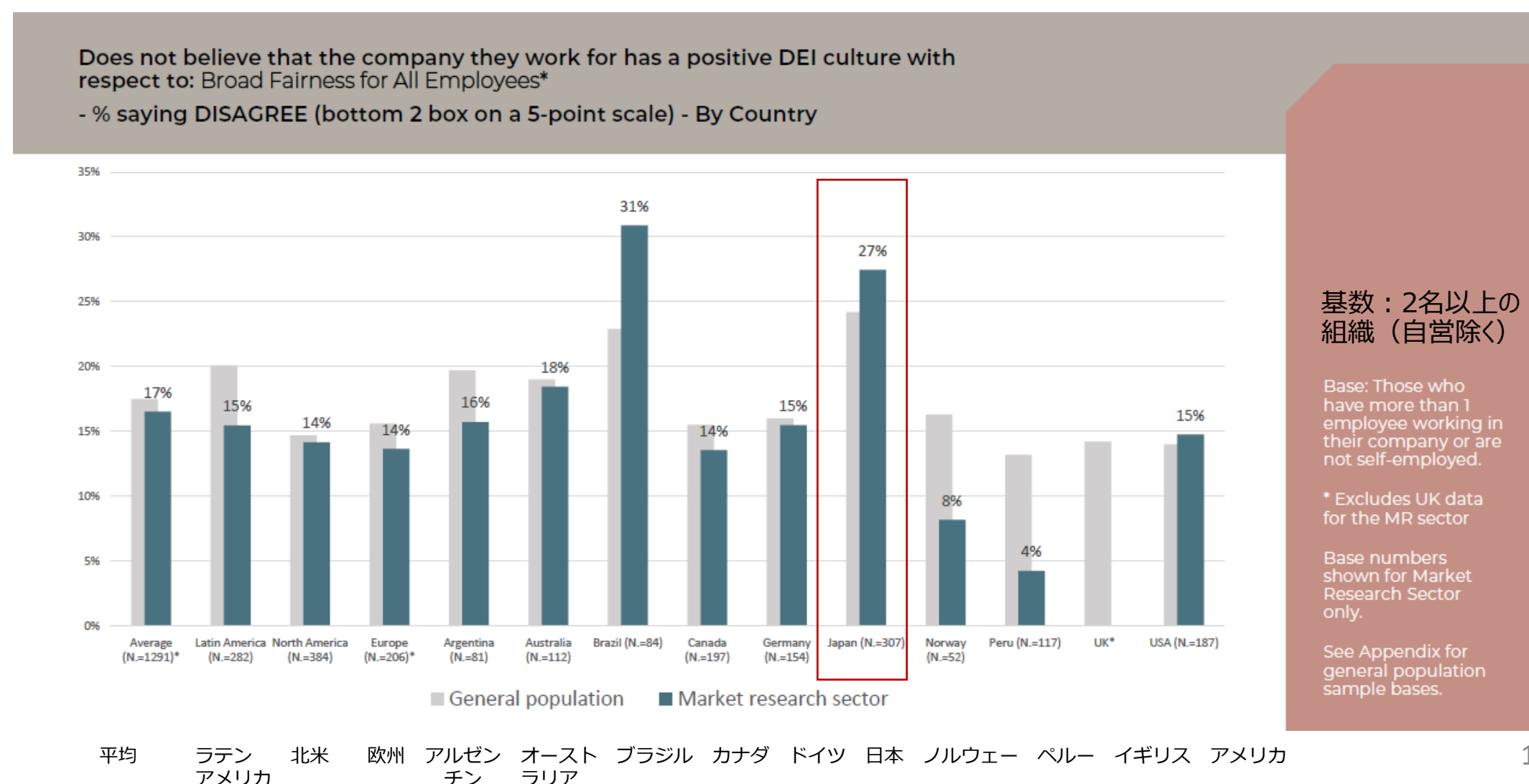
項目を以下の5因子に分類し分析

【組織からの承認/機会】 【組織への帰属意識/認められた実感】 【全従業員に対する幅広い公平性】 【従業員の多様性】 【組織のDEIを推進する努力】

### 【組織への帰属意識/認められた実感】 同意しない（%）



### 【全従業員に対する幅広い公平性】 同意しない（%）



## ■ 2. 職場環境：DEI（多様性・平等性・包括性）への態度③

### ■【職場環境 DEI（多様性・平等性・包括性）への態度】

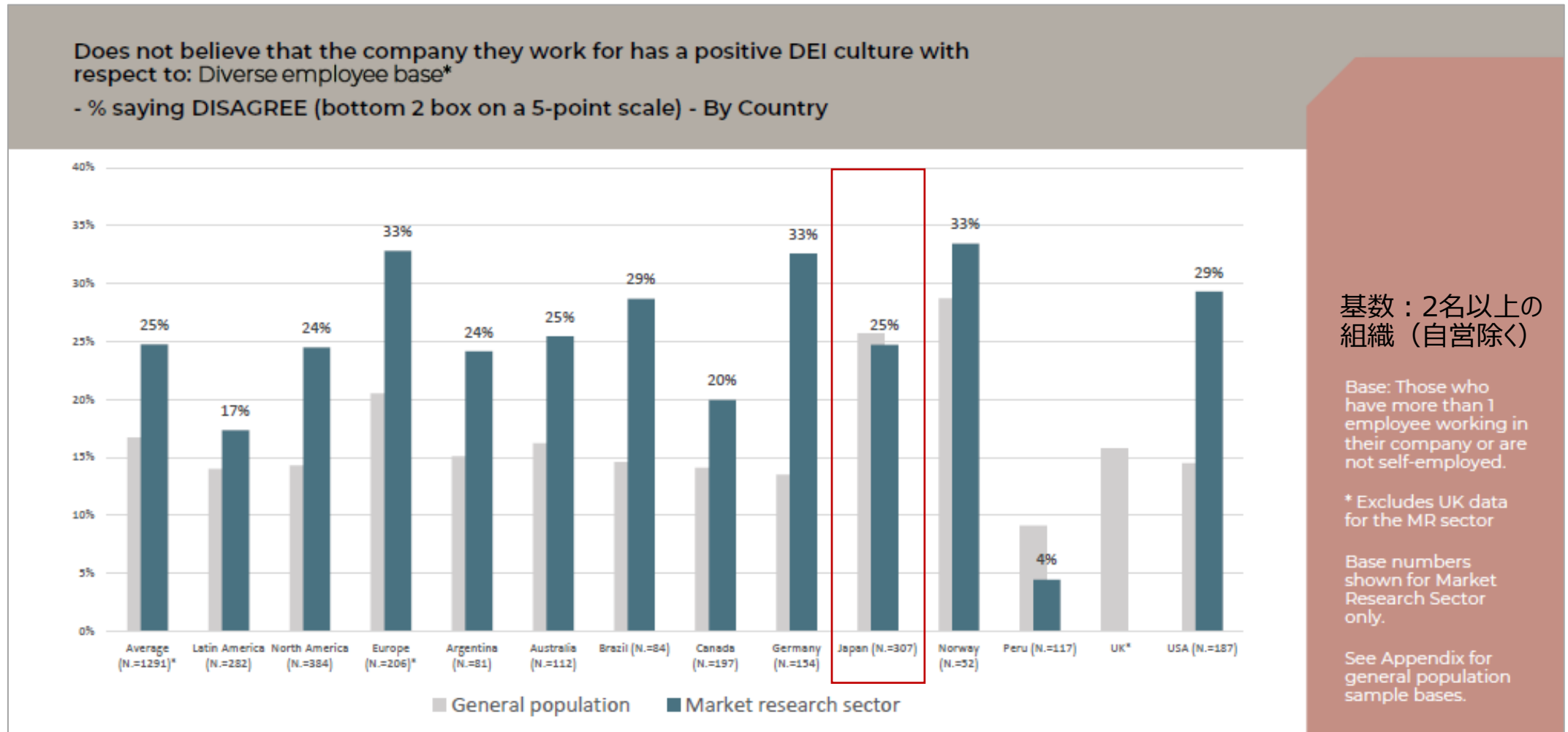
職場が、DEI（多様性・平等性・包括性）に対して肯定的な企業文化をもつと**思わない**

国別 **同意しない（%）**（5段階評価 同意しない・まったく同意しない計）

項目を以下の5因子に分類し分析

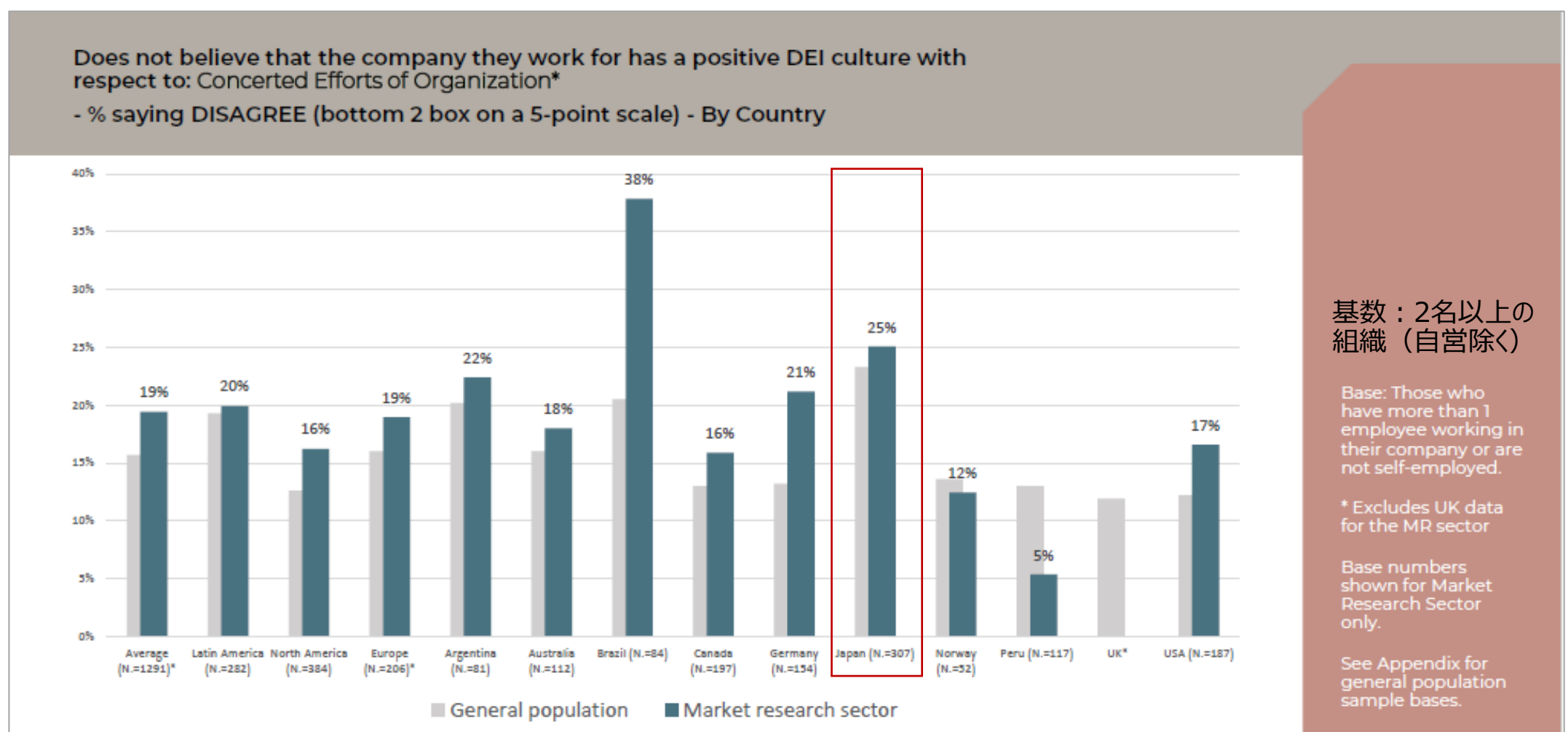
【組織からの承認/機会】 【組織への帰属意識/認められた実感】 【全従業員に対する幅広い公平性】 【従業員の多様性】 【組織のDEIを推進する努力】

### 【従業員の多様性】 同意しない（%）



平均 ラテンアメリカ 北米 欧州 アルゼンチン オーストラリア ブラジル カナダ ドイツ 日本 ノルウェー ペルー イギリス アメリカ

### 【組織のDEIを推進する努力】 同意しない（%）



平均 ラテンアメリカ 北米 欧州 アルゼンチン オーストラリア ブラジル カナダ ドイツ 日本 ノルウェー ペルー イギリス アメリカ



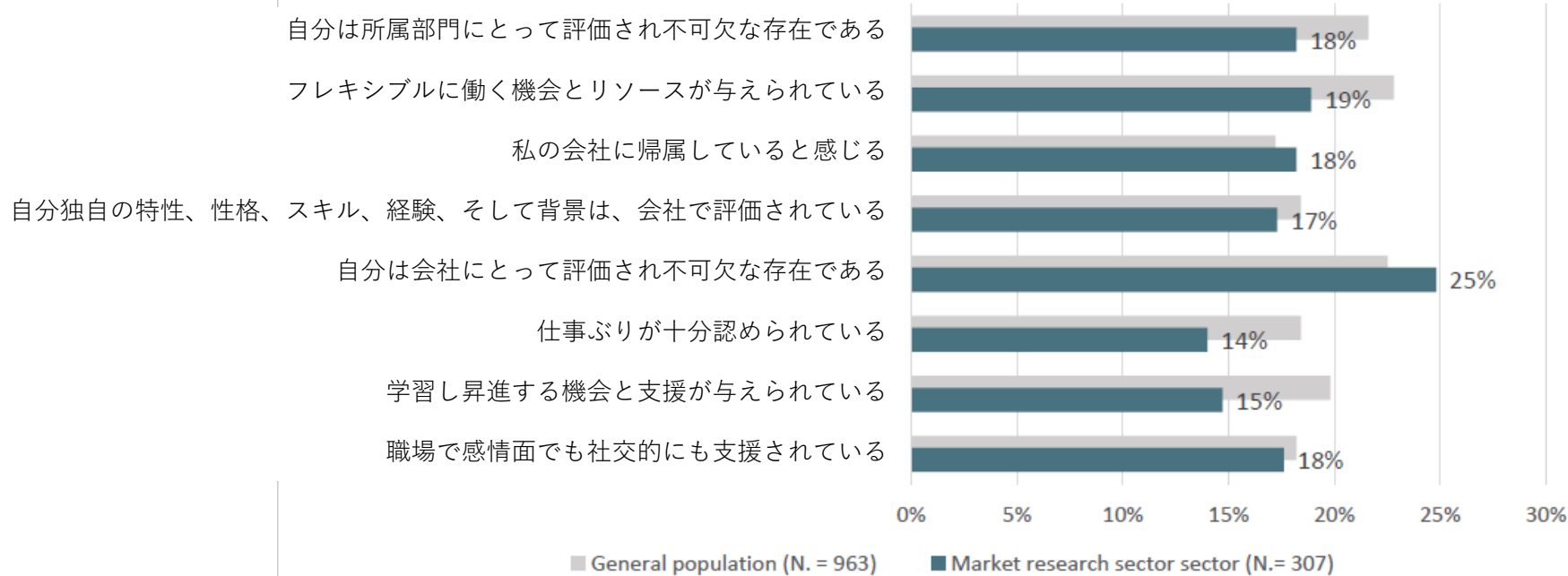
## 2. 職場環境：DEI（多様性・平等性・包括性）への態度（日本）

### 【職場環境 DEI（多様性・平等性・包括性）への態度】

職場が、DEI（多様性・平等性・包括性）に対して肯定的な企業文化をもつと**思わない**  
 日本 **同意しない（%）**（5段階評価 同意しない・まったく同意しない計）

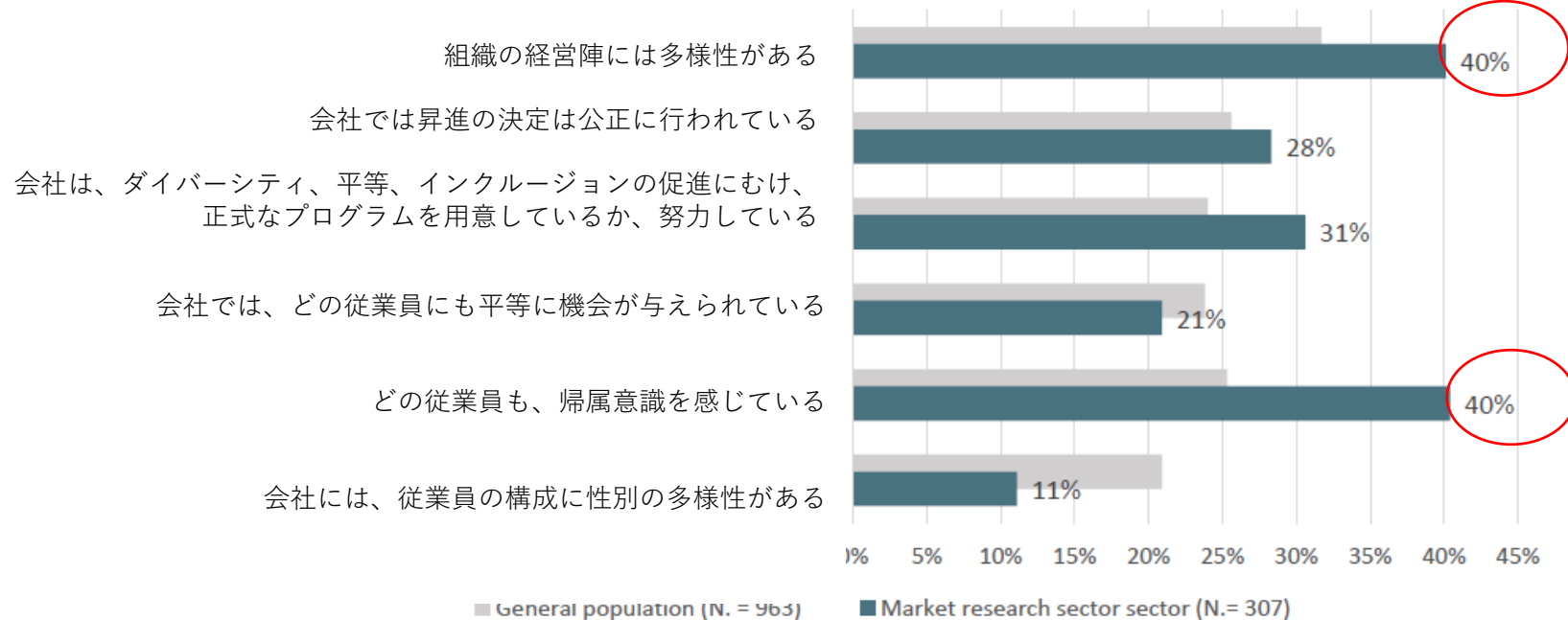
全質問項目

Does not believe that the company they work for has a positive DEI culture - % saying DISAGREE (bottom 2 box on a 5-point scale) - By statement (1)



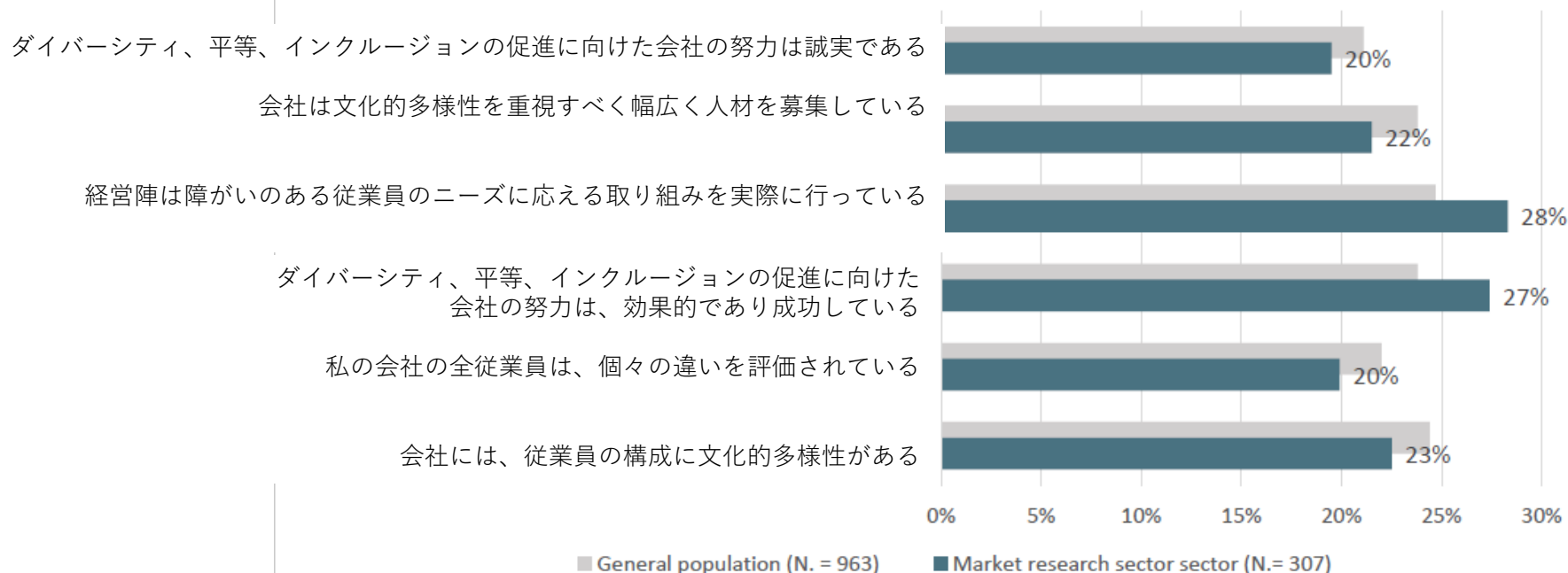
Base: Those who have more than 1 employee working in their company or are not self-employed.

Does not believe that the company they work for has a positive DEI culture - % saying DISAGREE (bottom 2 box on a 5-point scale) - By statement (2)



Base: Those who have more than 1 employee working in their company or are not self-employed.

Does not believe that the company they work for has a positive DEI culture - % saying DISAGREE (bottom 2 box on a 5-point scale) - By statement (3)



基数：2名以上の組織（自営除く）

Base: Those who have more than 1 employee working in their company or are not self-employed.

## ■ 3-1. 職場で差別を受けた経験

現在の職場で、あなたは他の従業員から直接、差別を受けた経験がありますか？

### 【職場で差別を受けた経験】

- 【組織から不公平な扱いを受けた】経験は、日本のMR業界では、15%、一般勤労者では20%だが、調査対象国の平均よりいずれも低い。
- 【同僚との関係】では、日本は調査対象国の中で最もネガティブな経験があるとする比率が低い。
- 【ハラスメント】については、日本ではMR業界も一般勤労者とも約1割。日本は、各国平均を大きく下回っている。

### 【差別の理由】

- 差別の理由として、日本では【年齢】と【性別】が、最も多くあげられた。
- 【年齢】、【性別】による差別の経験率は、日本はMR業界、一般勤労者とも他の調査対象国と比べて低い。
- 【民族・人種】、【出身国】、【宗教】、【性的指向・性自認】、【家族の状況・扶養責任】による差別の経験率も、各国と比べると日本は若干低い。
- 【障がいの状態】による差別経験は、日本のMR業界は各国と同じレベル。（各国平均3% 日本3%）

職場で差別を受けた経験 経験した (%)	MR業界 日本	MR業界 各国平均	一般 日本	一般 各国平均
【組織の不公平な処遇】	15%	21%	20%	29%
【同僚との関係】	6%	< 17%	7%	25%
【ハラスメント】	9%	< 7%	11%	16%

職場で受けた差別の理由 経験した (%)	MR業界 日本	MR業界 各国平均	一般 日本	一般 各国平均
【年齢】	7%	< 12%	8%	< 15%
【障がいの状態】	3%	3%	2%	6%
【家族の状況・扶養責任】	3%	5%	2%	7%
【性別】	7%	< 14%	6%	< 15%
【出身国】	1%	3%	1%	6%
【民族・人種】	1%	5%	1%	11%
【性的指向・性自認】	0%	3%	0%	7%
【宗教】	0%	2%	0%	6%

### ■ 【職場での直接的差別の体験】

3つの因子はそれぞれ以下の項目との関係が強い。

#### 【組織の不公平な処遇】

- 昇進が見送られた。
- 自分のスキルや賃金等級以下の仕事にいつも従事させられる。
- 会議中、発言を不当に遮られた、あるいは無視された。
- 馬鹿にされた、固定観念を押し付けられた、中傷された、傷つくようなことを言われた。

#### 【同僚との関係】

- イベントや活動から外された。
- 同じ能力の同僚と比べて過少評価されていると感じた。
- 共同で成し遂げた手柄を同僚が独り占めした。

#### 【ハラスメント】

- 性的嫌がらせまたは不適切な行為に遭った。
- 職場で居心地の悪い思いをした。
- いじめ、身体的嫌がらせ、あるいは暴力に遭った。

# 3-1. 職場で差別を受けた経験

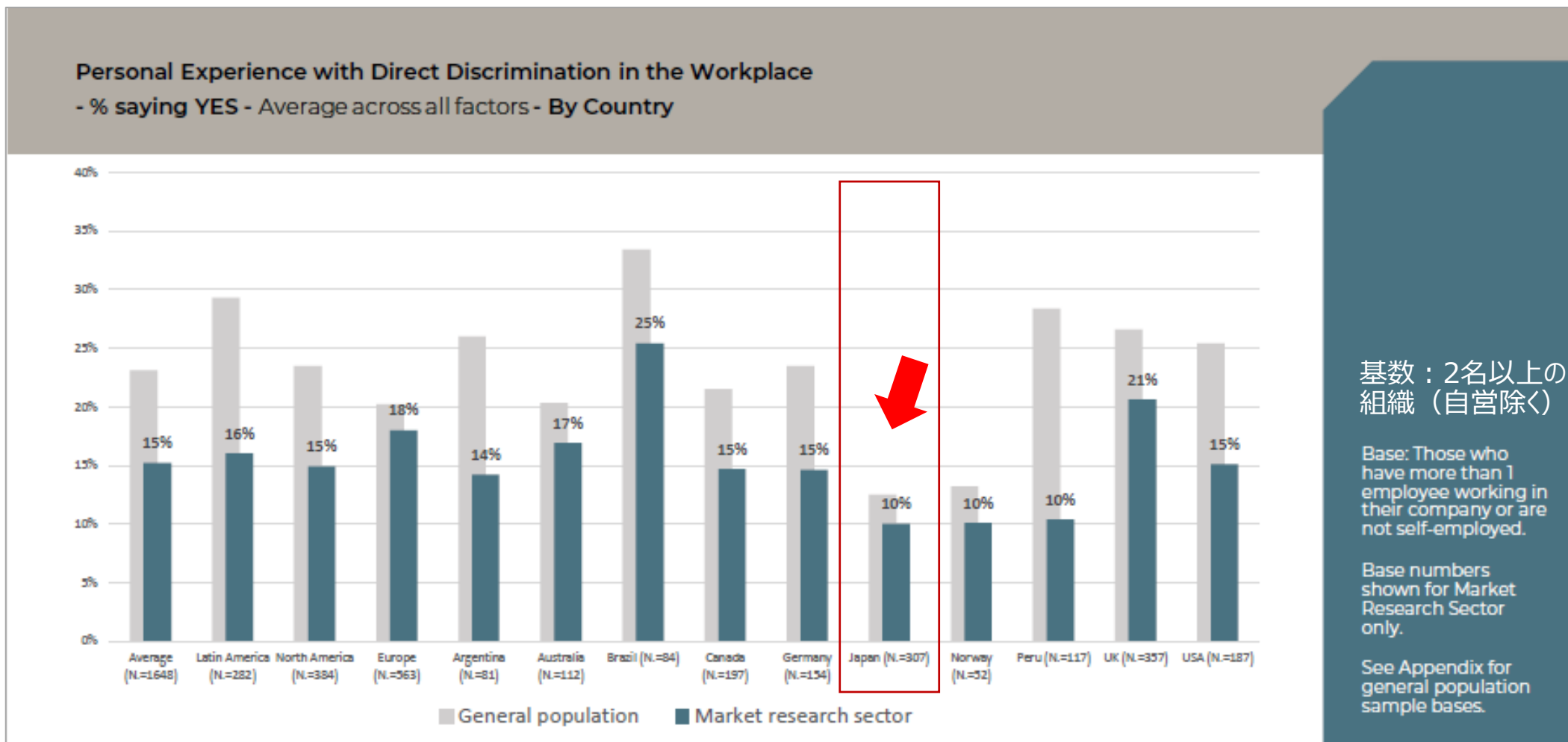
## 【職場で経験した差別】

過去12か月間で、職場で（以下の項目）を経験したことがありますか？

国別 経験した (%)

項目を以下の3因子に分類し分析 【組織の不公平な処遇】 【同僚との関係】 【ハラスメント】

### 【全因子平均】 経験した (%)



基数：2名以上の組織（自営除く）

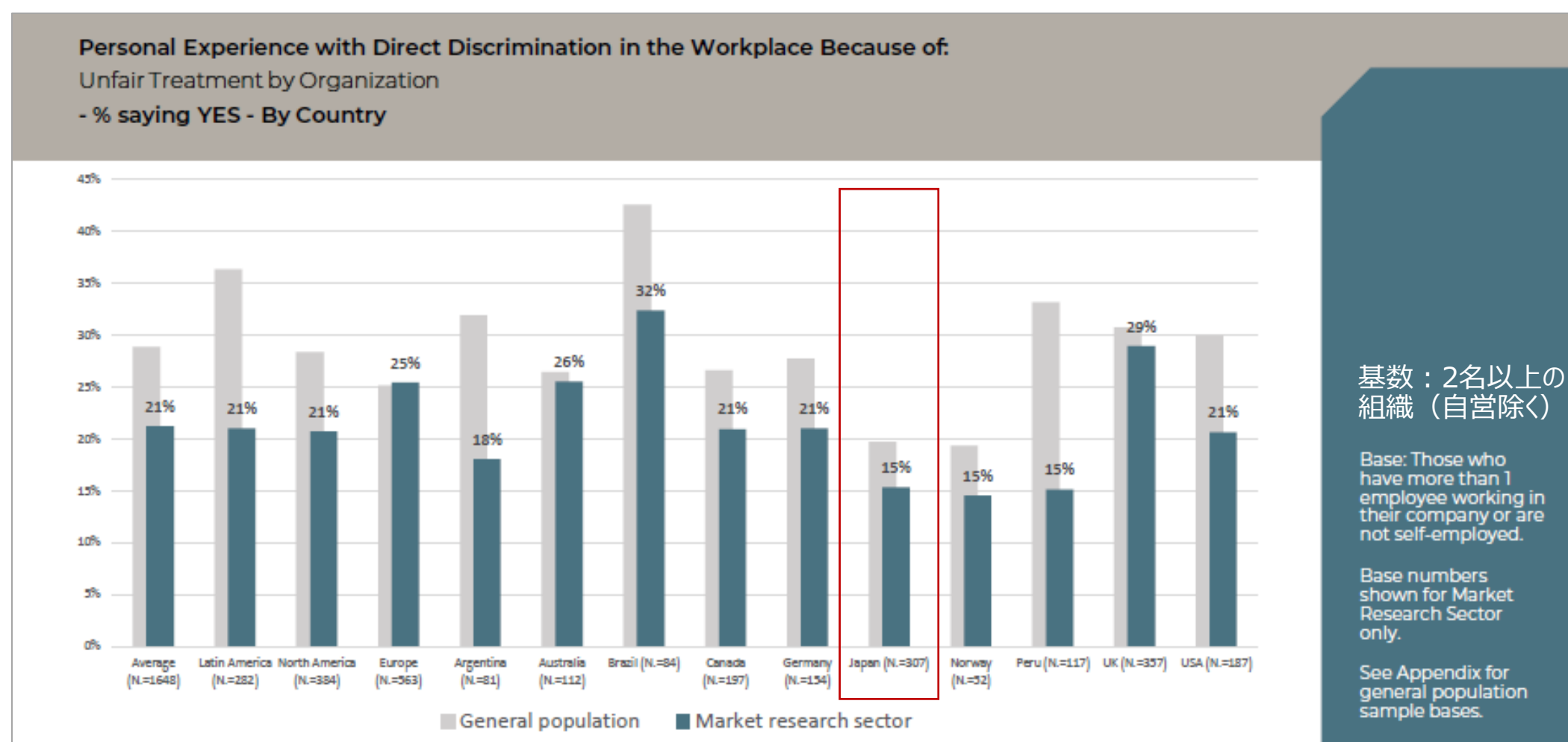
Base: Those who have more than 1 employee working in their company or are not self-employed.

Base numbers shown for Market Research Sector only.

See Appendix for general population sample bases.

平均 ラテンアメリカ 北米 欧州 アルゼンチン オーストラリア ブラジル カナダ ドイツ 日本 ノルウェー ペルー イギリス アメリカ

### 【組織の不公平な処遇】 経験した (%)



基数：2名以上の組織（自営除く）

Base: Those who have more than 1 employee working in their company or are not self-employed.

Base numbers shown for Market Research Sector only.

See Appendix for general population sample bases.

平均 ラテンアメリカ 北米 欧州 アルゼンチン オーストラリア ブラジル カナダ ドイツ 日本 ノルウェー ペルー イギリス アメリカ

# 3-1. 職場で差別を受けた経験

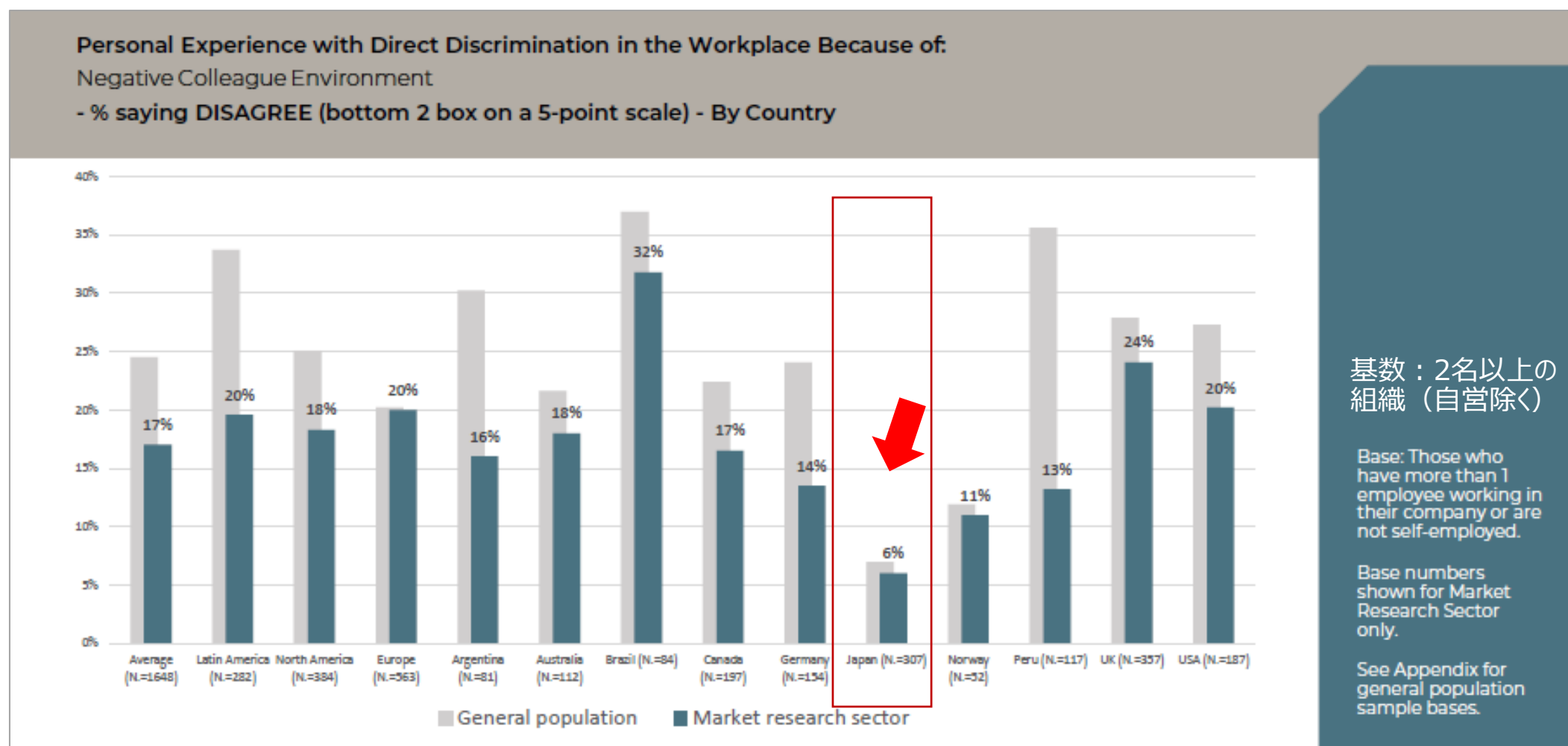
## 【職場で経験した差別】

過去12か月間で、職場で（以下の項目）を経験したことがありますか？

国別 経験した (%)

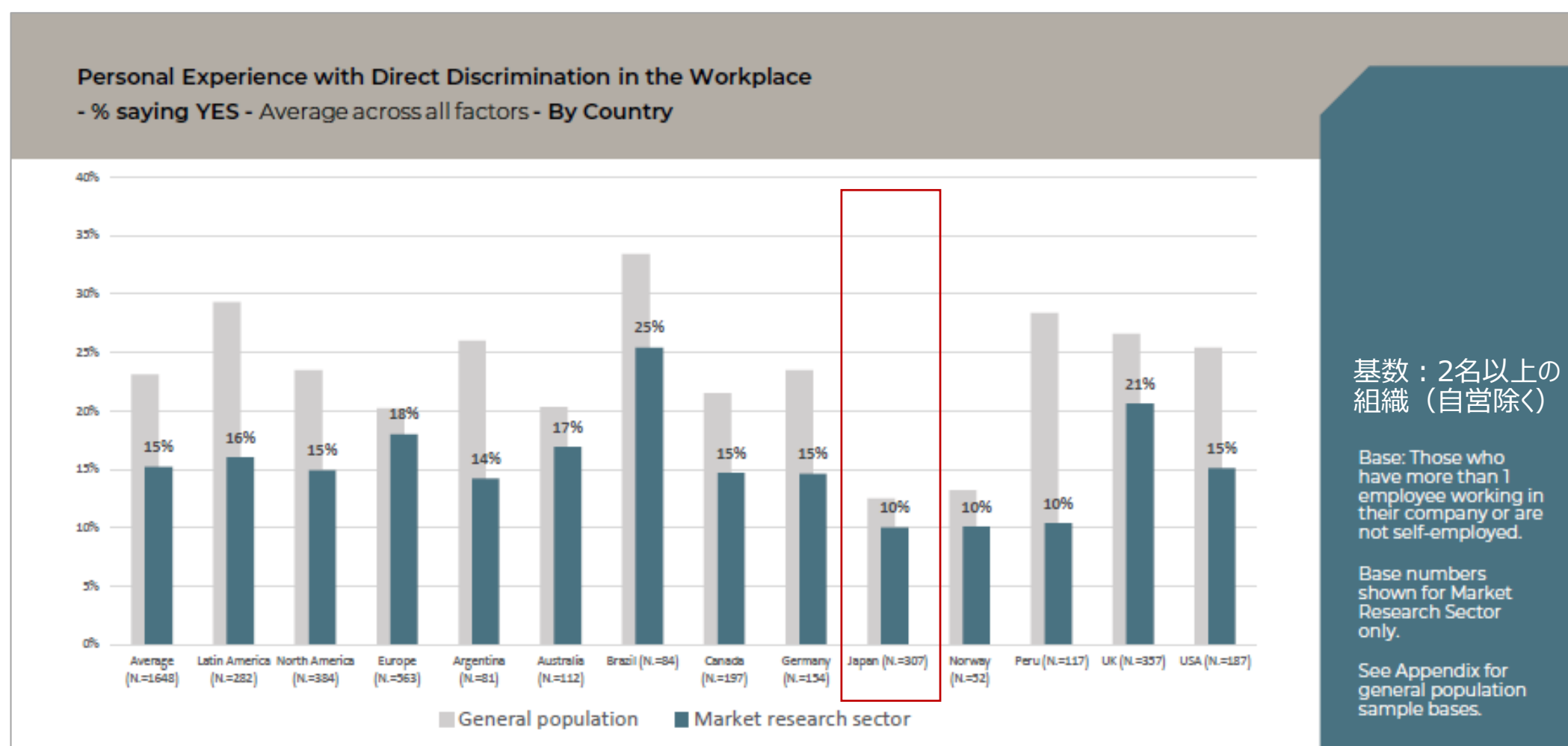
項目を以下の3因子に分類し分析 【組織の不公平な処遇】 【同僚との関係】 【ハラスメント】

### 【同僚との関係】



平均 ラテン北米 欧州 アルゼンチン オーストラリア ブラジル カナダ ドイツ 日本 ノルウェー ペルー イギリス アメリカ

### 【ハラスメント】



平均 ラテン北米 欧州 アルゼンチン オーストラリア ブラジル カナダ ドイツ 日本 ノルウェー ペルー イギリス アメリカ

## ■ 3-2. 職場で経験した差別の理由①

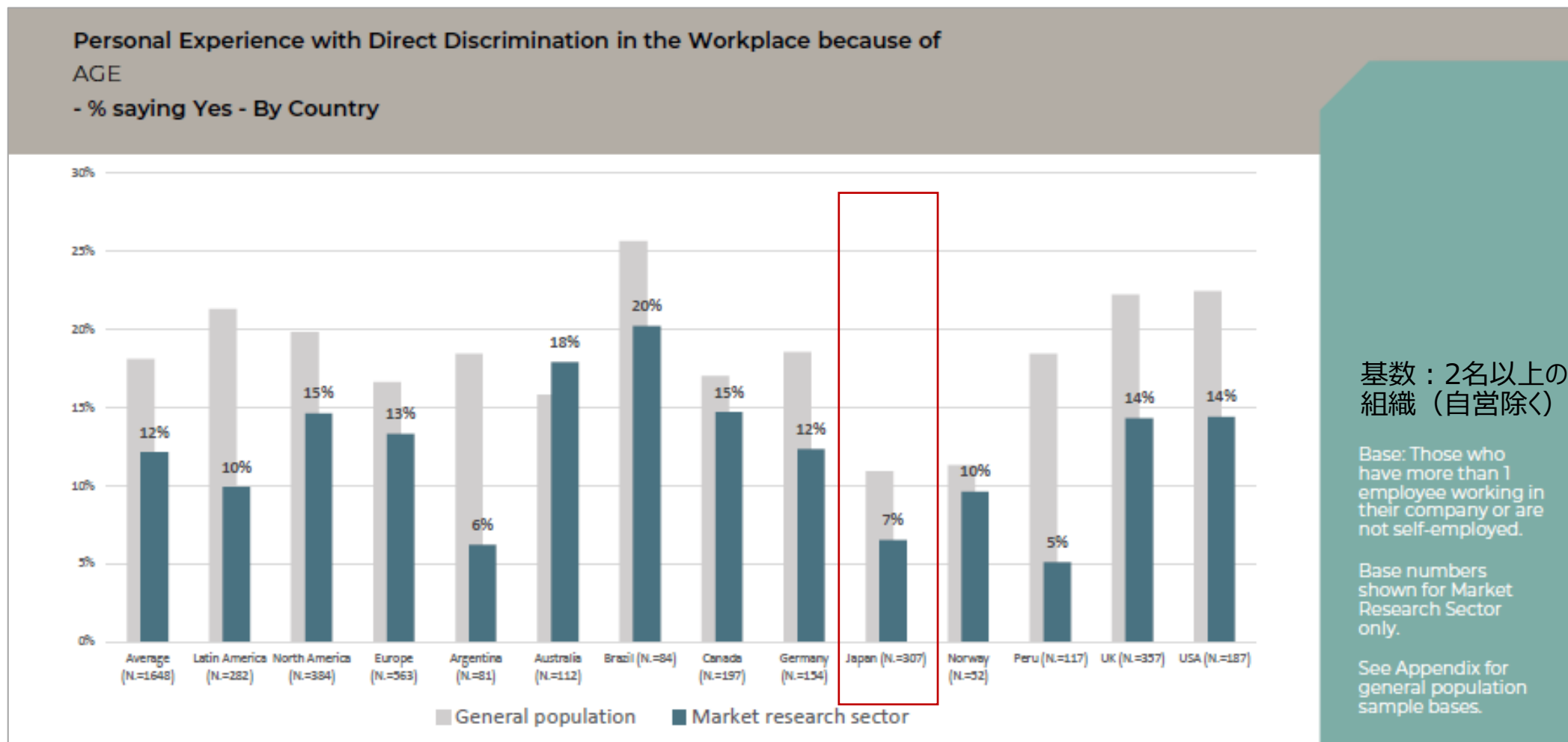
### ■ 【職場で経験した差別の理由】

過去12カ月間で、あなたの経験した差別は、あなたの以下の属性がその主な原因だと思いますか。

#### 国別 経験した (%)

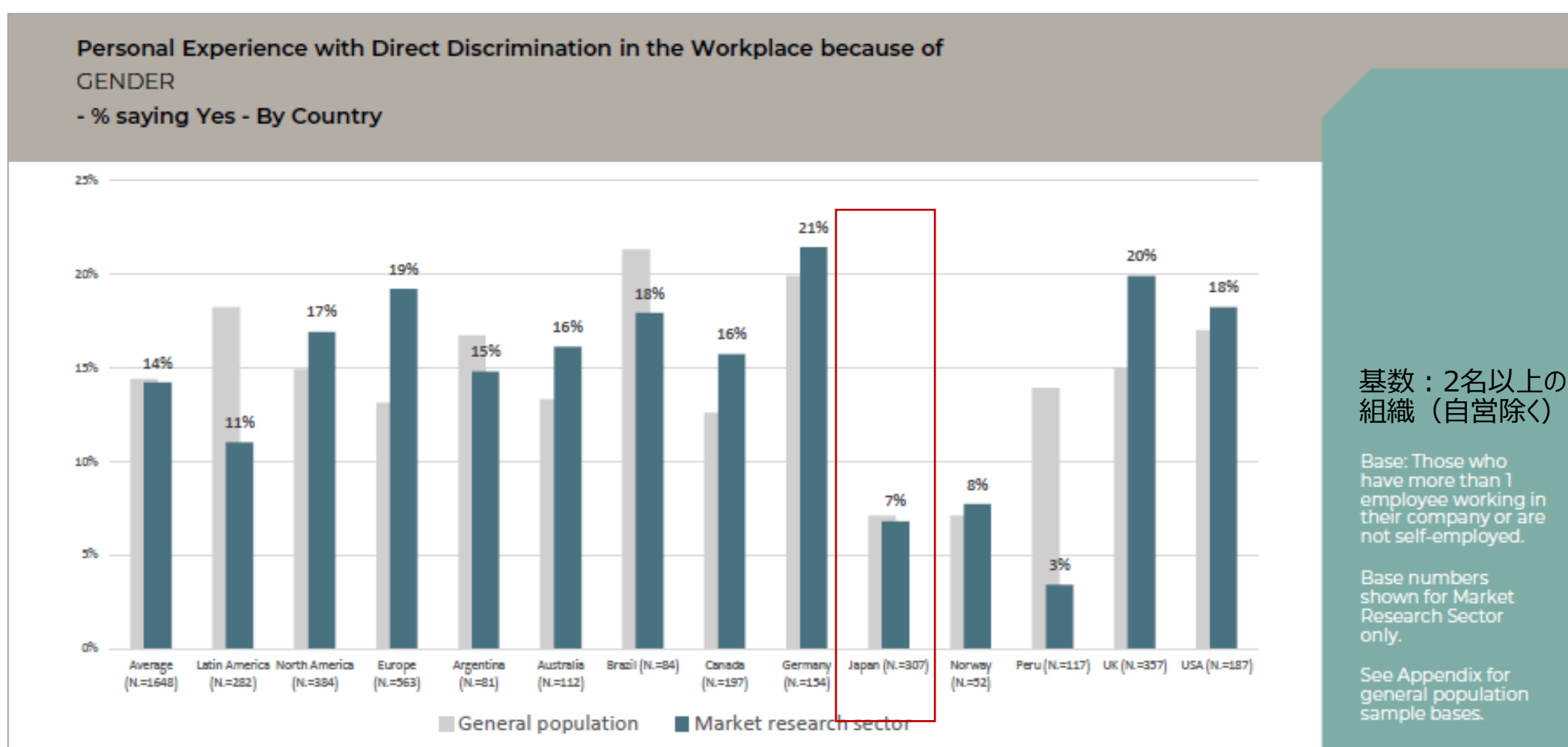
(年齢/ 性別/ 性的指向・性の自認/ 民族・人種/ 出身国/ 宗教/ 障がいの状態/ 家族の状況・扶養責任)

#### 【年齢】



平均 ラテン 北米 欧州 アルゼン オースト ブラジル カナダ ドイツ 日本 ノルウェー ペルー イギリス アメリカ  
アメリカ

#### 【性別】



平均 ラテン 北米 欧州 アルゼン オースト ブラジル カナダ ドイツ 日本 ノルウェー ペルー イギリス アメリカ  
アメリカ

## ■ 3-2. 職場で経験した差別の理由②

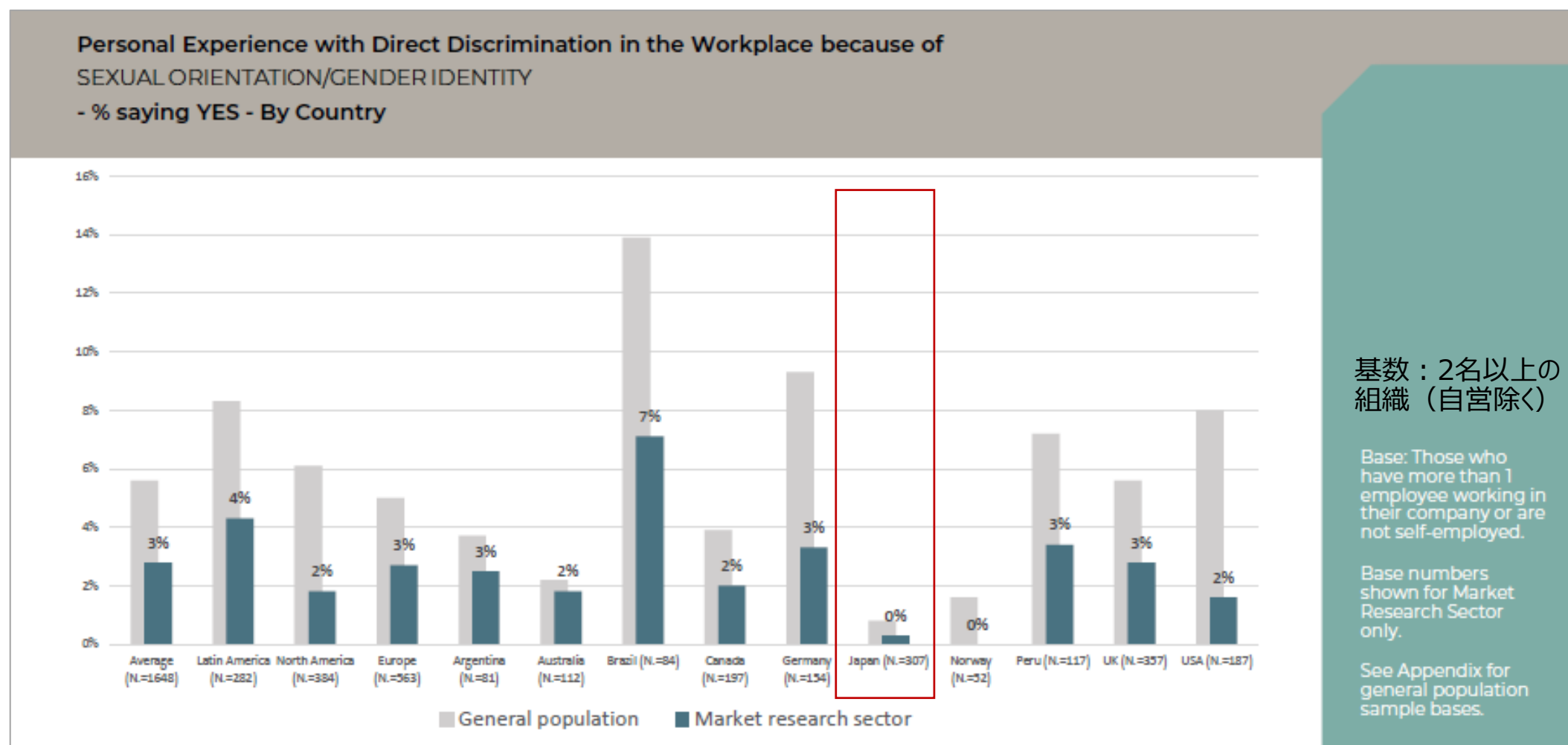
### ■ 【職場で経験した差別の理由】

過去12か月間で、あなたの経験した差別は、あなたの以下の属性がその主な原因だと思いますか。

#### 国別 経験した (%)

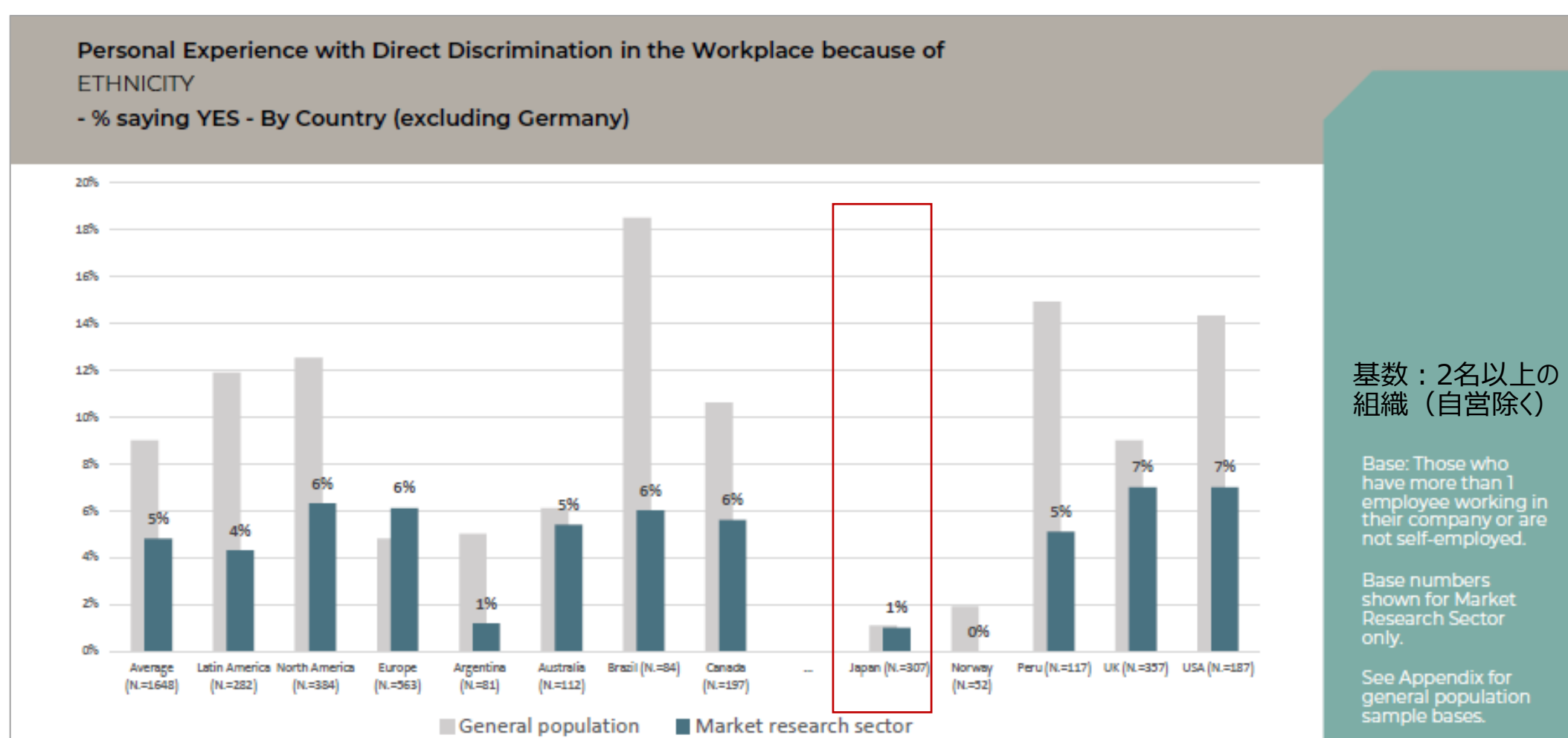
(年齢/ 性別/ 性的指向・性の自認/ 民族・人種/ 出身国/ 宗教/ 障がいの状態/ 家族の状況・扶養責任)

#### 【性的指向・性の自認】



平均 ラテン 北米 欧州 アルゼン オースト ブラジル カナダ ドイツ 日本 ノルウェー ペルー イギリス アメリカ  
アメリカ

#### 【民族・人種】



平均 ラテン 北米 欧州 アルゼン オースト ブラジル カナダ ドイツ 日本 ノルウェー ペルー イギリス アメリカ  
アメリカ

## ■ 3-2. 職場で経験した差別の理由③

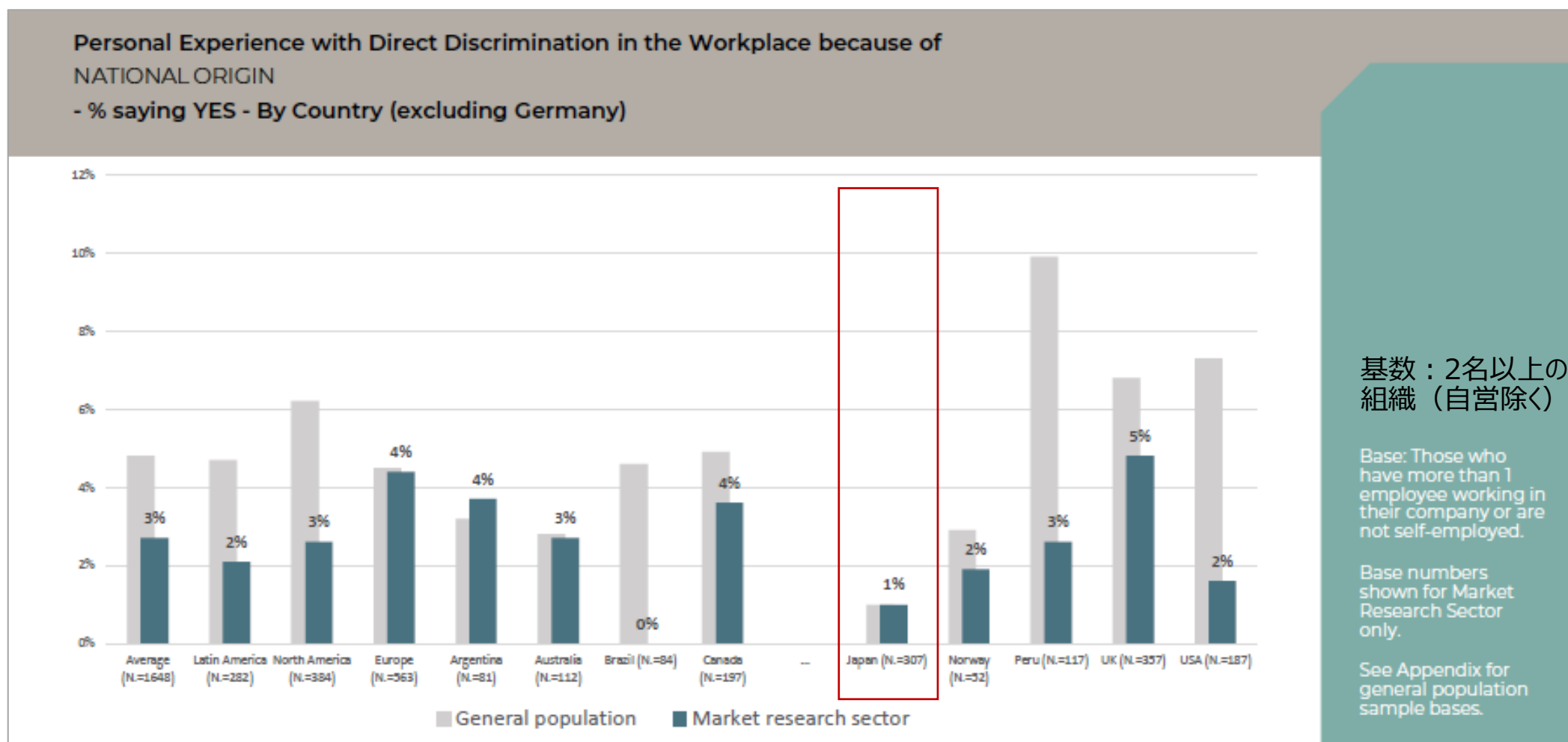
### ■ 【職場で経験した差別の理由】

過去12カ月間で、あなたの経験した差別は、あなたの以下の属性がその主な原因だと思いますか。

#### 国別 経験した (%)

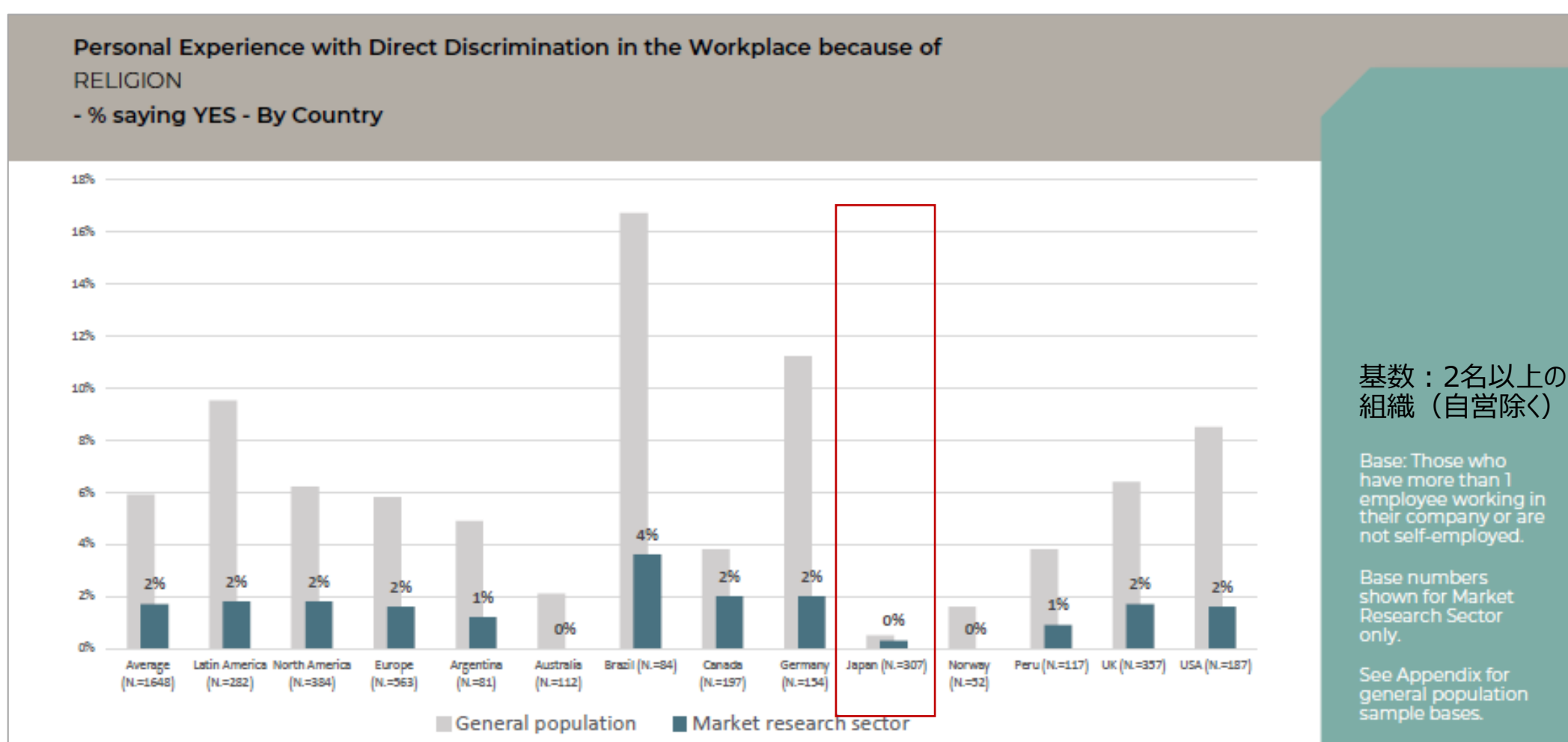
(年齢/ 性別/ 性的指向・性の自認/ 民族・人種/ 出身国/ 宗教/ 障がいの状態/ 家族の状況・扶養責任)

### 【出身国】



平均 ラテンアメリカ 北米 欧州 アルゼンチン オーストラリア ブラジル カナダ ドイツ 日本 ノルウェー ペルー イギリス アメリカ

### 【宗教】



平均 ラテンアメリカ 北米 欧州 アルゼンチン オーストラリア ブラジル カナダ ドイツ 日本 ノルウェー ペルー イギリス アメリカ

## ■ 3-2. 職場で経験した差別の理由④

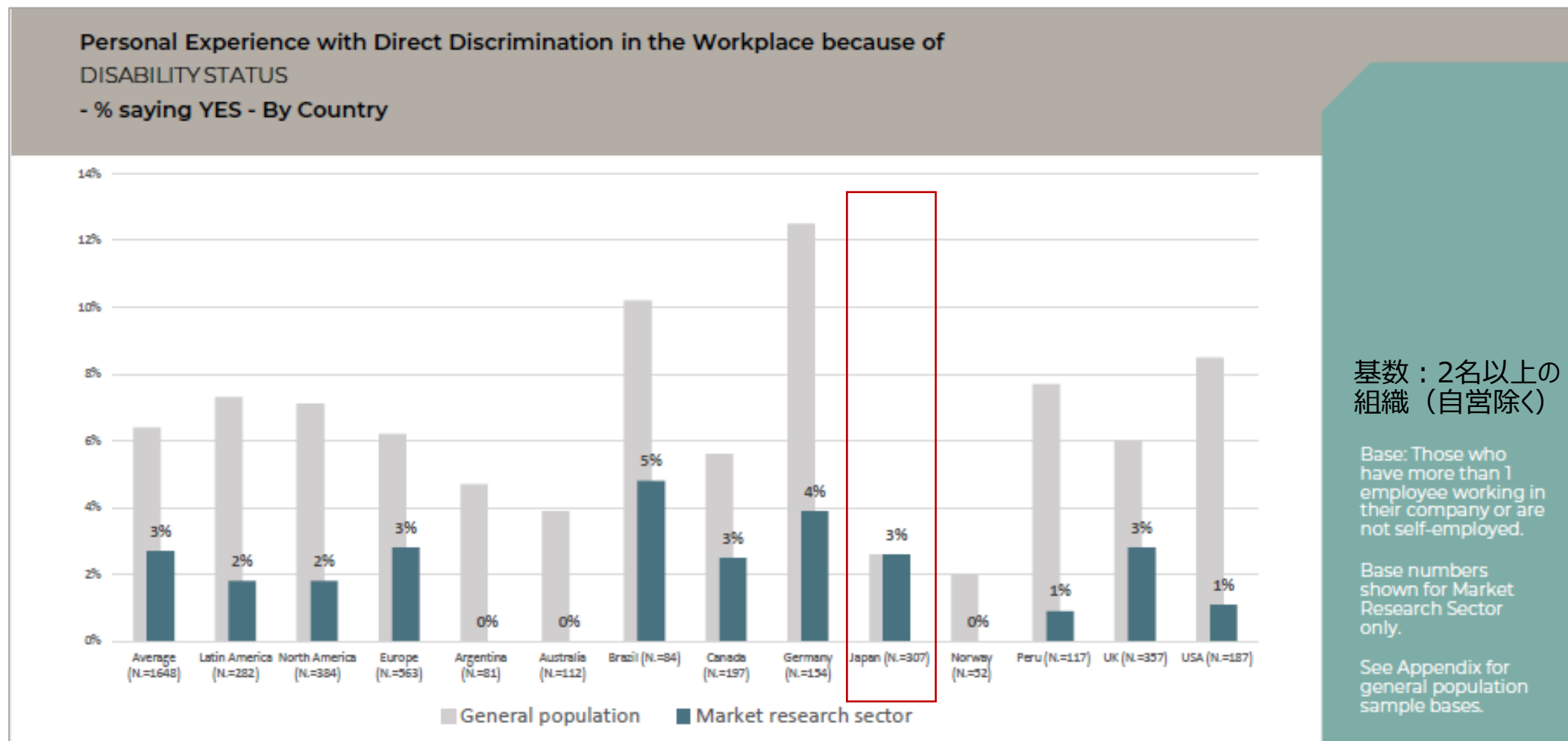
### ■ 【職場で経験した差別の理由】

過去12カ月間で、あなたの経験した差別は、あなたの以下の属性がその主な原因だと思いますか。

#### 国別 経験した (%)

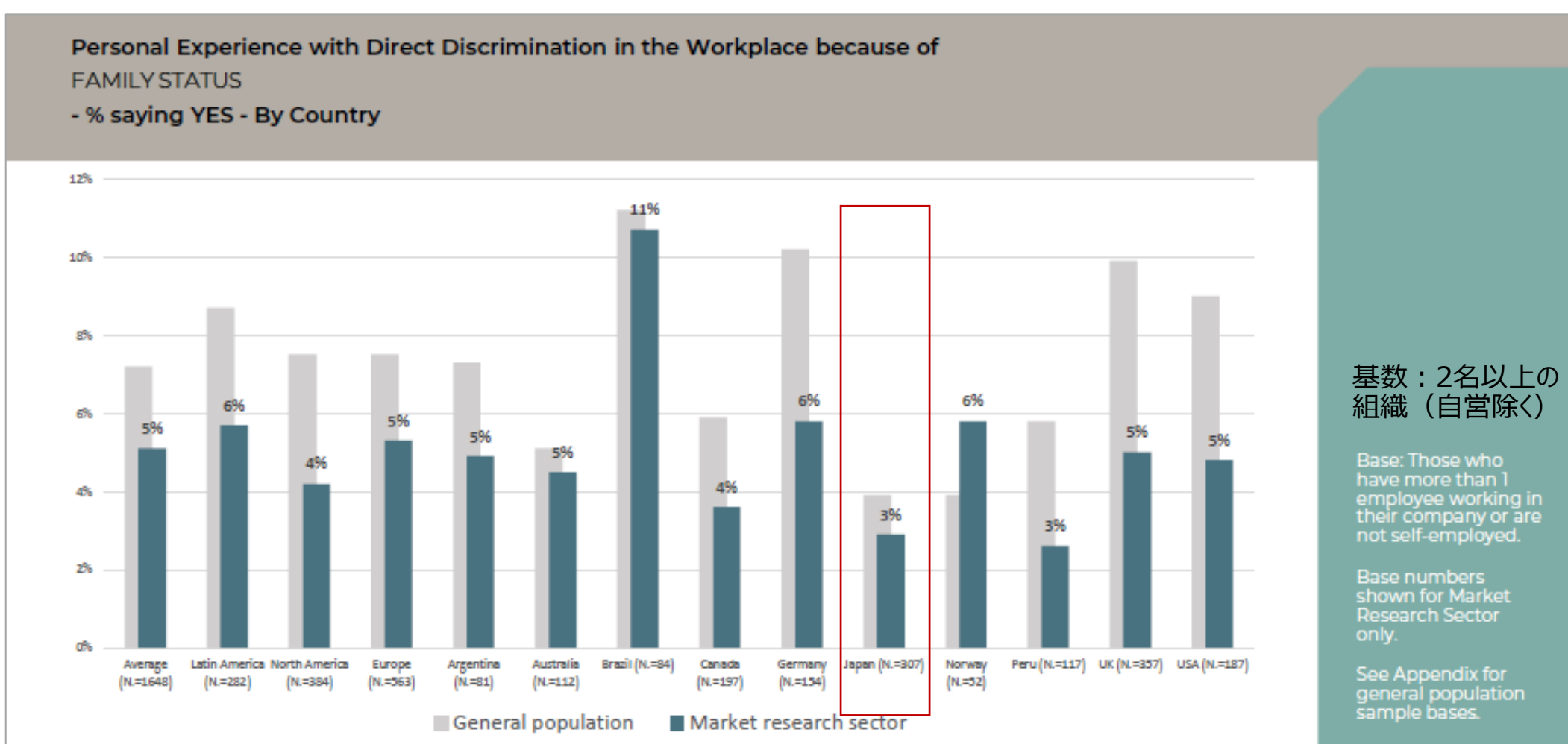
(年齢/ 性別/ 性的指向・性の自認/ 民族・人種/ 出身国/ 宗教/ 障がいの状態/ 家族の状況・扶養責任)

#### 【障がいの状態】



平均 ラテン アメリカ 北米 欧州 アルゼンチン オーストラリア ブラジル カナダ ドイツ 日本 ノルウェー ペルー イギリス アメリカ

#### 【家族の状況・扶養責任】



平均 ラテン アメリカ 北米 欧州 アルゼンチン オーストラリア ブラジル カナダ ドイツ 日本 ノルウェー ペルー イギリス アメリカ

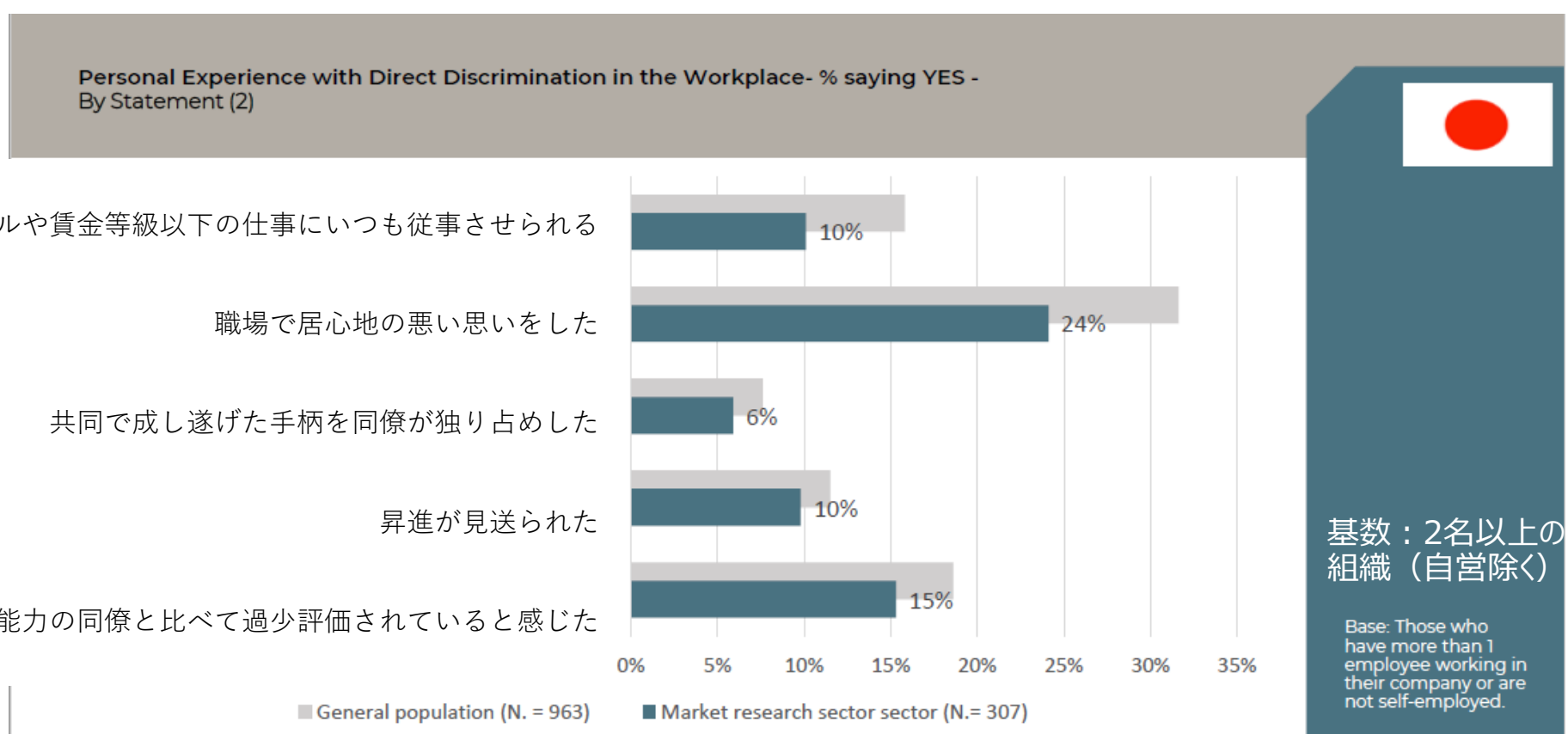
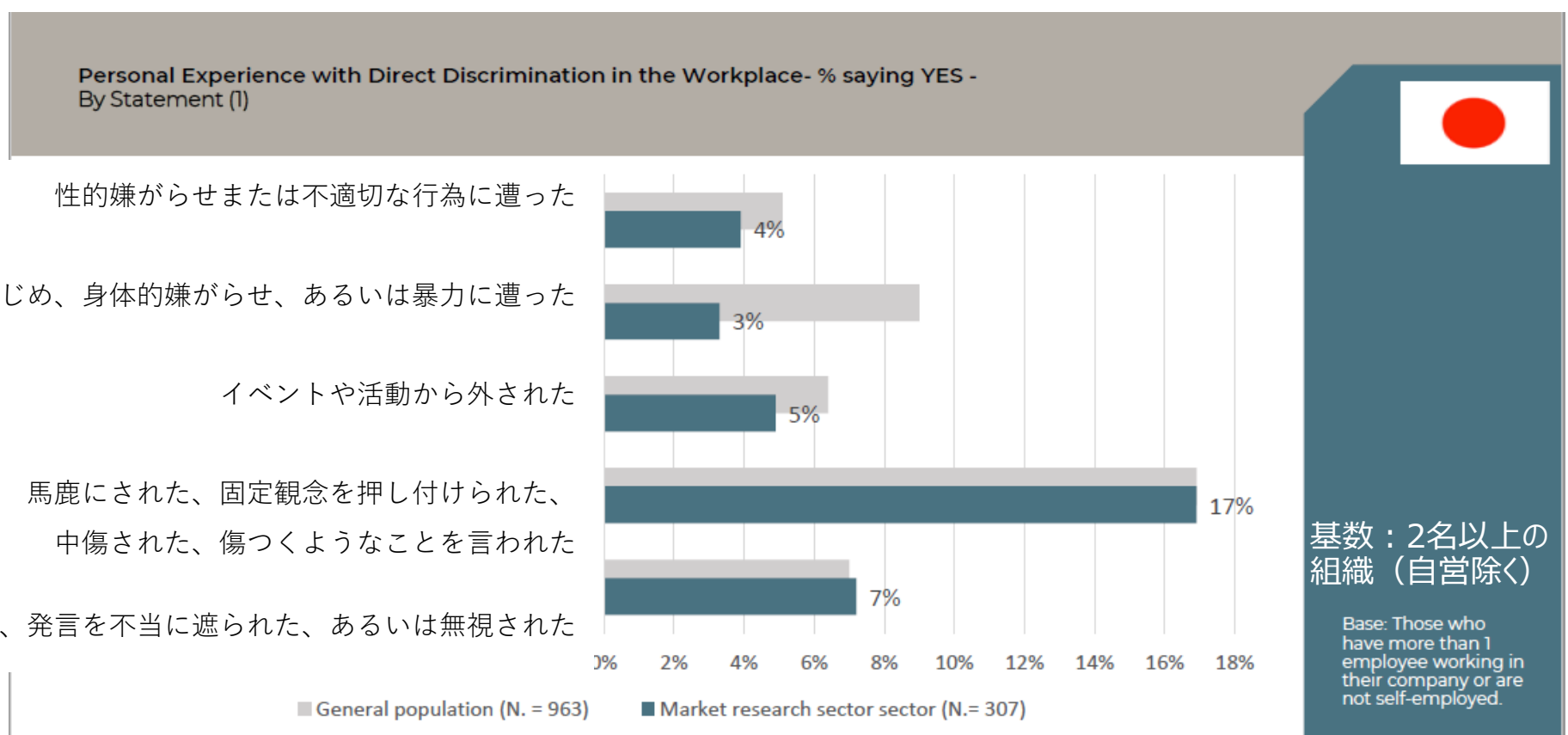


## ■ 3-3. 職場で差別を受けた経験（日本）

- 職場で受けた差別の内容では、日本のMR業界のトップ3は、以下の通り。  
 職場で居心地の悪い思いをした（24%）  
 馬鹿にされた、固定観念を押し付けられた、中傷された、傷つくようなことを言われた（17%）  
 同じ能力の同僚と比べて過小評価されていると感じた（15%）
- 日本のMR業界では、一般勤労者層よりも差別経験をした比率は全体的に低い。

### ■【職場で差別を受けた経験】

現在（または直近）の職場で、他の従業員からあなたが個人的に経験した、直接的差別について過去12か月間で、職場で(以下のような経験)を個人的にしたことがありますか？  
 日本 経験した (%)



## ■ 4-1. 職場での差別の目撃経験

あなたは、職場で差別を目撃したことがありますか？

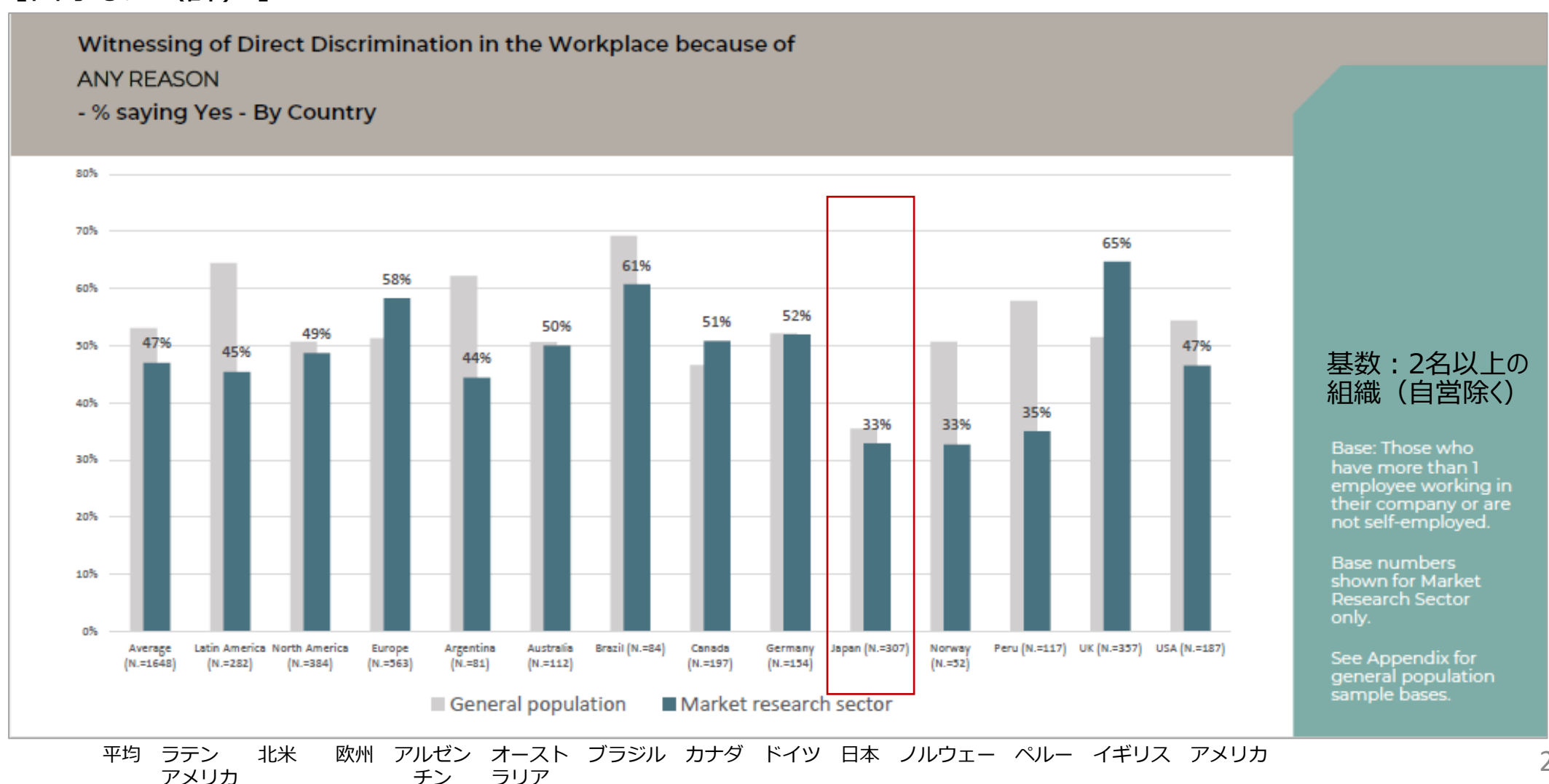
### 【職場での差別の目撃経験】

- 職場で他の人が差別を受けるのを目撃した比率は、日本は調査対象国の中では低い。MR業界で何らかの差別を目撃した比率は、日本（33%）は各国平均（47%）よりもかなり低い。
- 評価項目を分類した3因子、【組織の不公平な処遇】（各国平均22% 日本13%）、【同僚との関係】（各国平均19% 日本7%）【ハラスメント】（各国平均9% 日本7%）は、いずれも日本のMR業界は、各国平均を下回っている。
- 職場で目撃した差別の理由ごとにみると、日本は、いずれの理由とも調査対象国中で低いレベルにある。

### 【職場で目撃した差別】＜日本＞

- 日本のMR業界での職場で目撃した差別は、「職場で居心地の悪い思いをした」（20%）「馬鹿にされた、固定観念を押し付けられた、中傷された、傷つくようなことを言われた」（15%）の2つが多い。
- 目撃した差別の理由では、主に【年齢】と【性別】があがる。

### 【目撃した（計）】



## ■ 4-1. 職場での差別の目撃経験

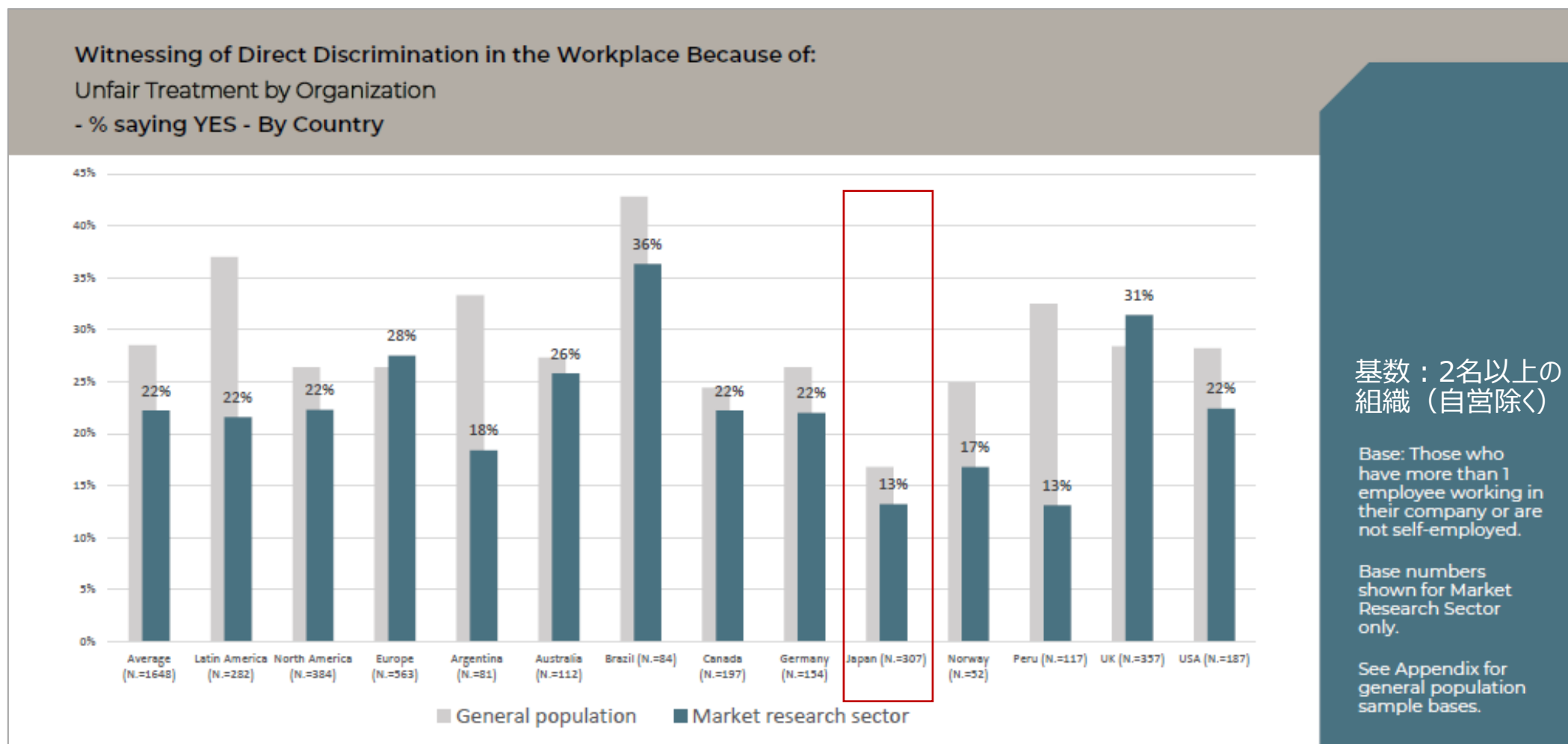
### ■【職場で目撃した差別の理由】

現在（または直近）の職場で、過去12か月間で、職場で（以下の項目）による差別を目撃をしたことがありますか？

日本 **目撃した (%)**

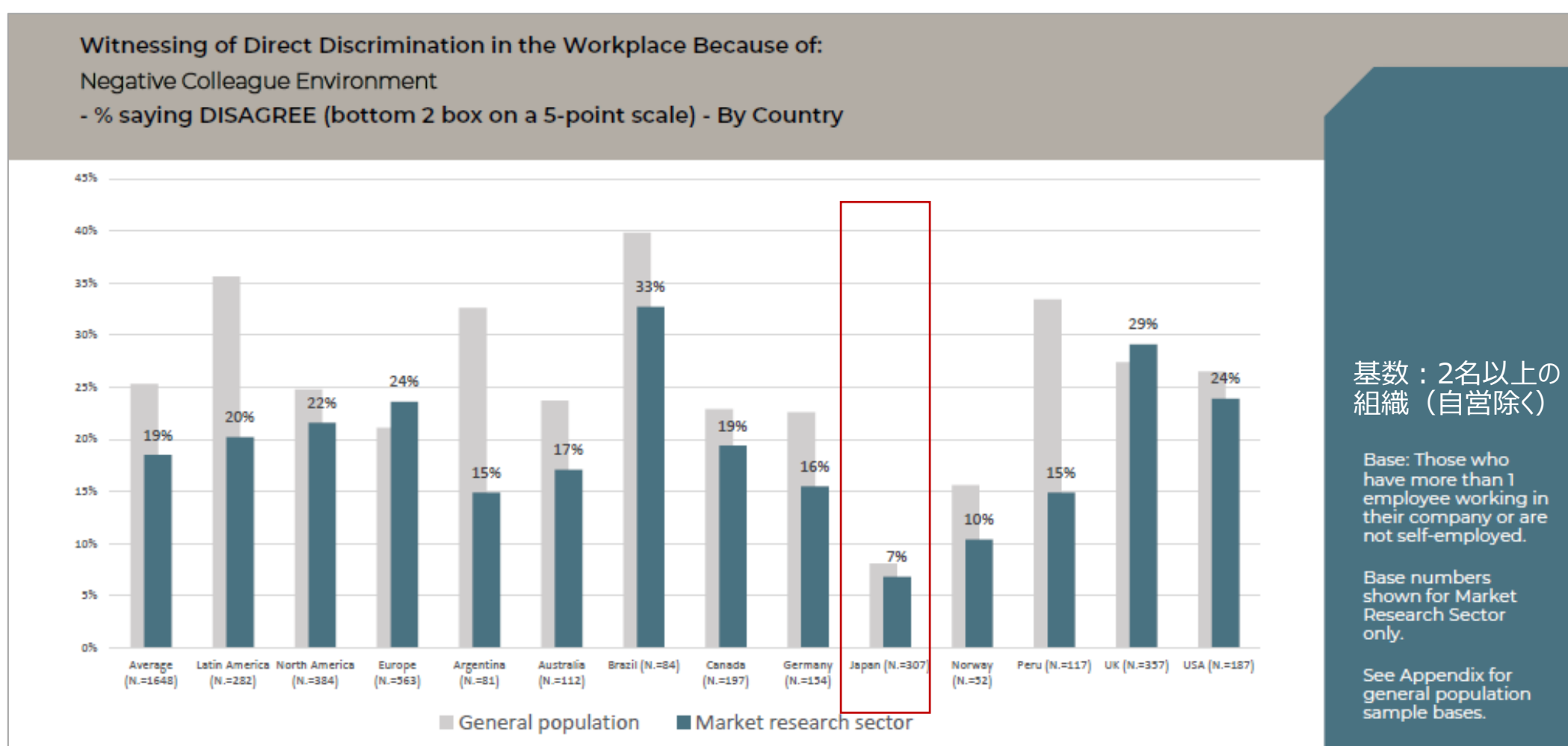
項目を以下の3因子に分類し分析 【組織の不公平な処遇】 【同僚との関係】 【ハラスメント】

### 【組織の不公平な処遇】



平均 ラテン 北米 欧州 アルゼン オースト ブラジル カナダ ドイツ 日本 ノルウェー ペルー イギリス アメリカ  
アメリカ

### 【同僚との関係】



平均 ラテン 北米 欧州 アルゼン オースト ブラジル カナダ ドイツ 日本 ノルウェー ペルー イギリス アメリカ  
アメリカ

## ■ 4-1. 職場での差別の目撃経験

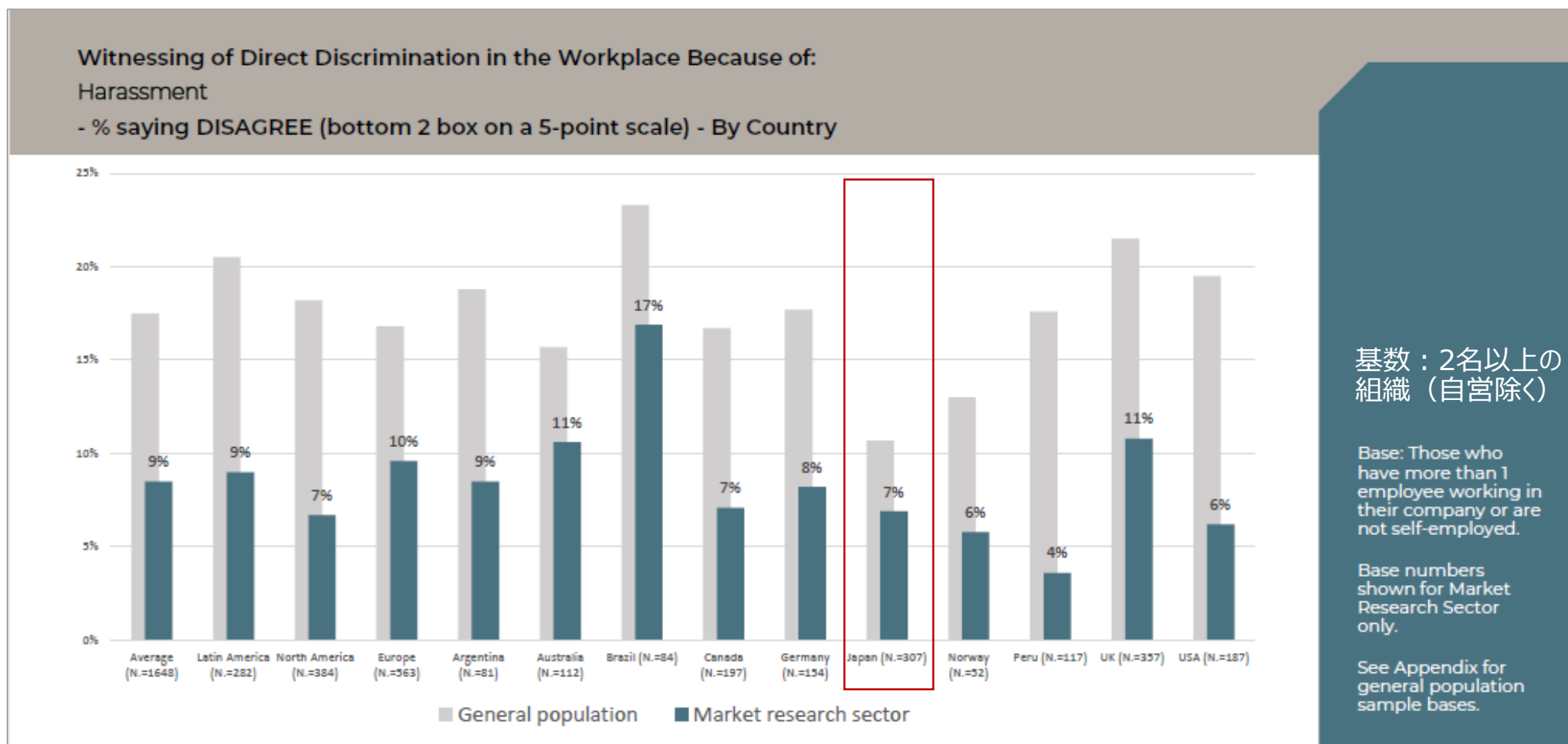
### ■ 【職場で目撃した差別の理由】

現在（または直近）の職場で、過去12か月間で、職場で（以下の項目）による差別を目撃をしたことがありますか？

日本 **目撃した (%)**

項目を以下の3因子に分類し分析 【組織の不公平な処遇】 【同僚との関係】 【ハラスメント】

### 【ハラスメント】



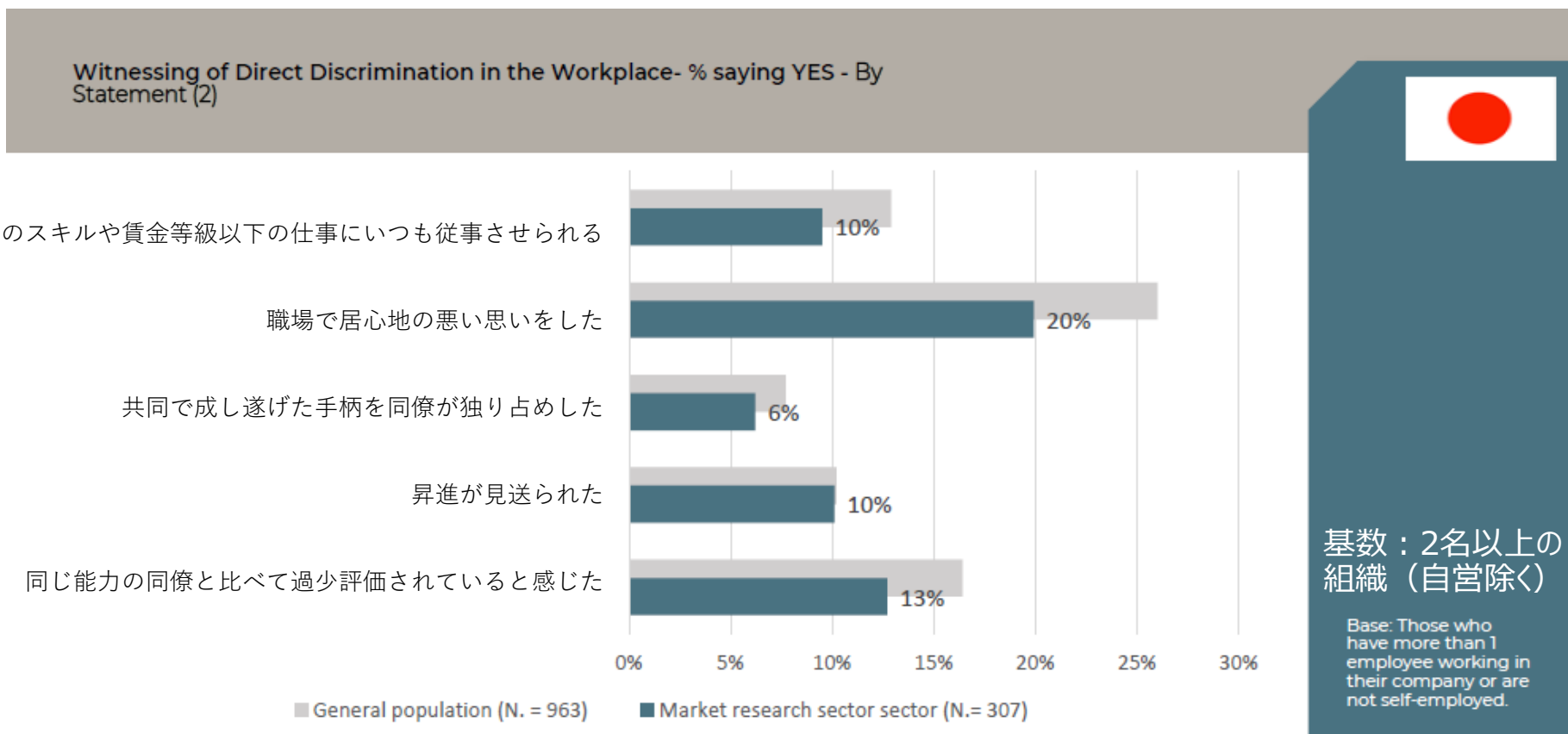
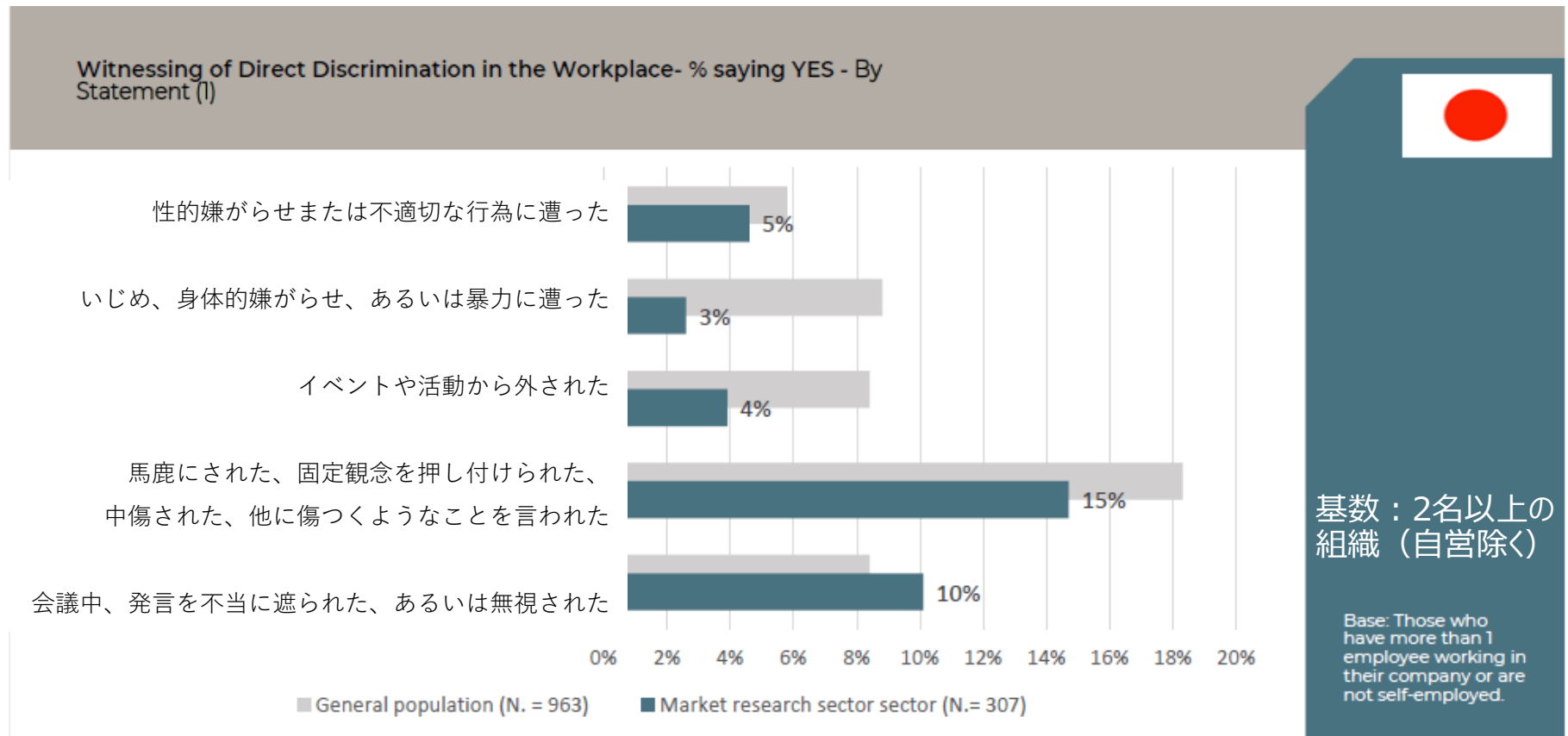
平均 ラテン 北米 欧州 アルゼン オースト ブラジル カナダ ドイツ 日本 ノルウェー ペルー イギリス アメリカ  
アメリカ

## ■ 4-2. 職場で目撃した差別の理由（日本）

### ■【職場で目撃した差別の理由】

過去12か月間に、職場で（以下の項目）による差別を目撃をしたことがありますか？

日本 目撃した（%）

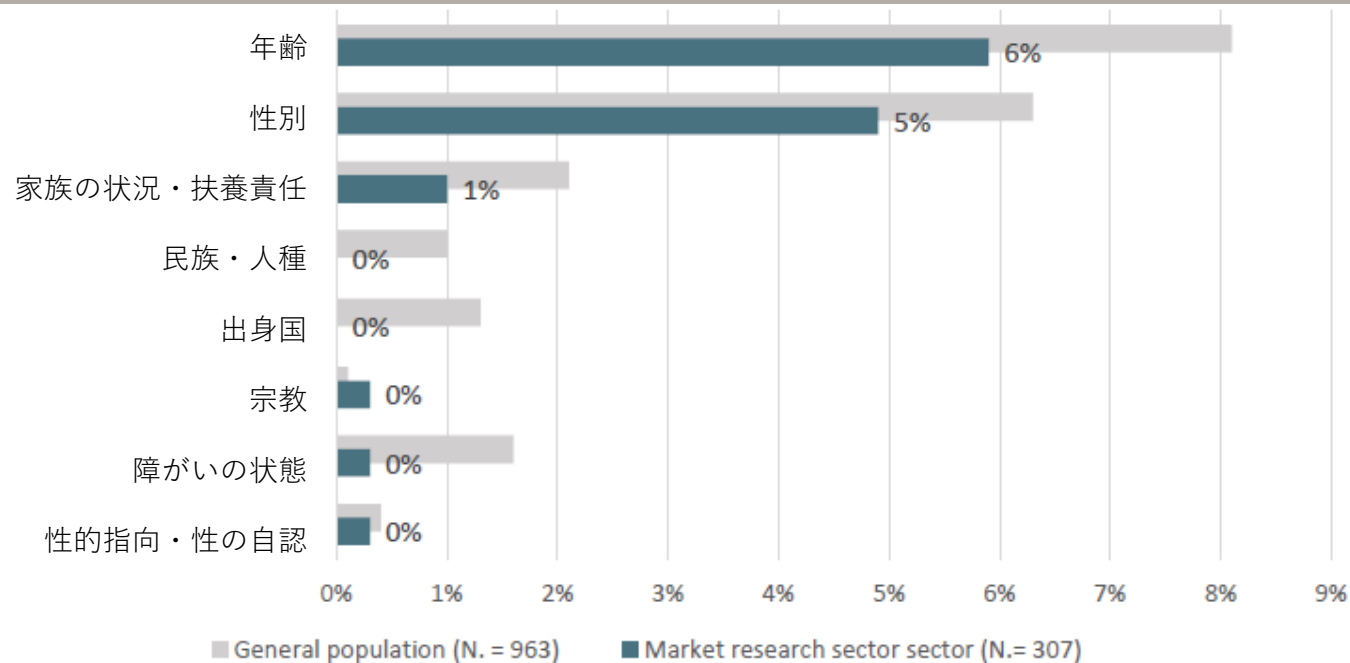


### ■【職場で目撃した差別の理由】

過去12か月間に、職場で（以下の項目）による差別を目撃をしたことがありますか？

日本 目撃した（%）

（年齢/ 性別/ 性的指向・性の自認/ 民族・人種/ 出身国/ 宗教/ 障がいの状態/ 家族の状況・扶養責任）



## ■ 5. DEIへの懸念から組織や役職を離れることを検討した経験

差別やDEIへの懸念から、組織や役職を離れることを考えたことがありますか？

- DEIへの懸念や差別を理由に組織や役職を離れることを検討した比率は、日本のMR業界は、23% で、各国平均（21%）とほぼ同レベル。
- 各国とも、MR業界は一般勤労者層と比べ、DEIへの懸念からの退職などの検討する比率は低いが、日本も同様に、MR業界は一般勤労者よりも低い。（日本：MR業界 23%、一般 33%）

### <属性別>

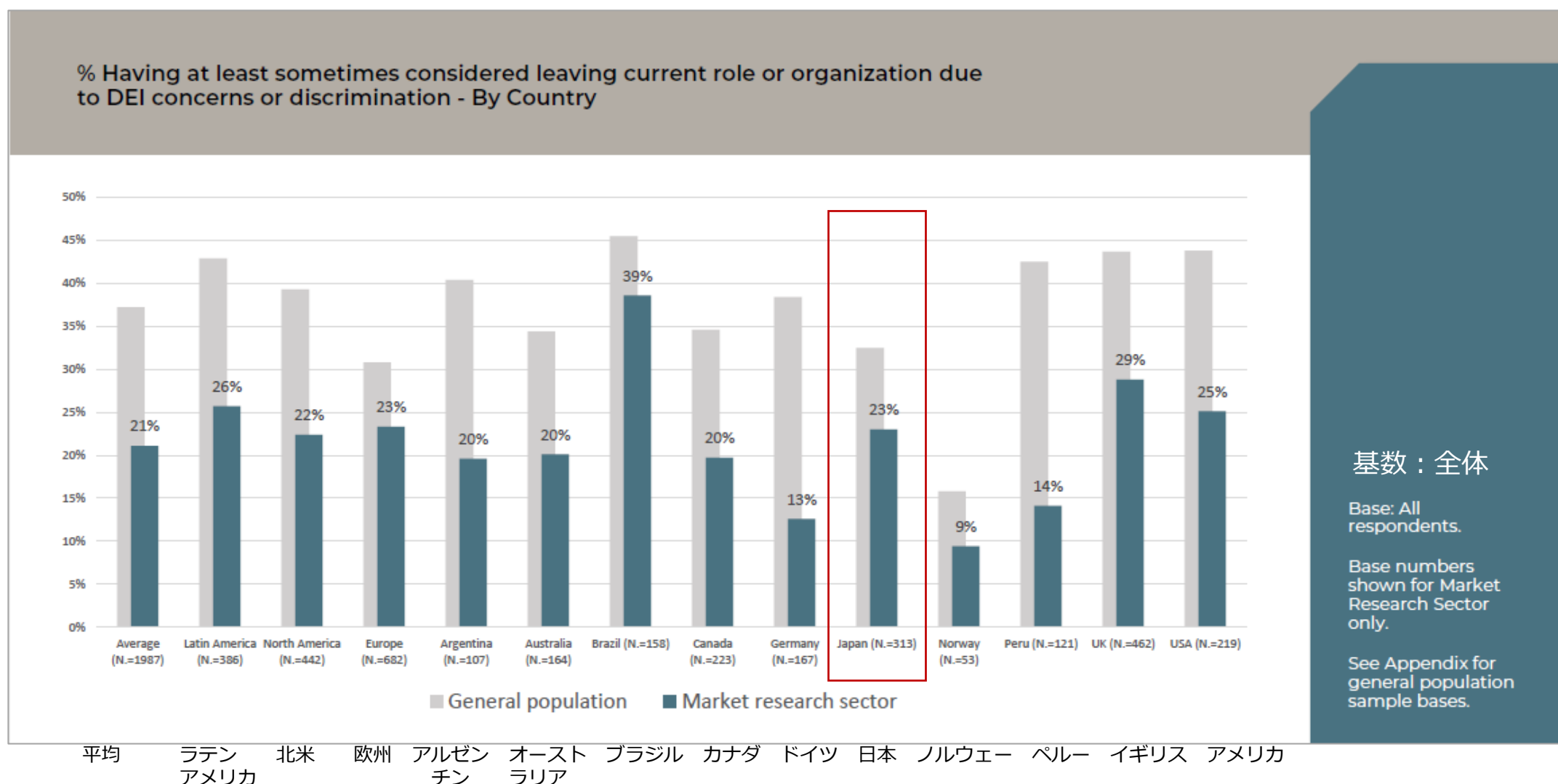
- 55～64歳の成人は、若い人に比べて、DEIへの懸念や差別を理由に現在の職務や組織を離れることを考えたことがない。一方、LGBTQ+の人々は、異性愛者に比べて、そう考える傾向が非常に高い。
- 12歳未満の子供がいる人は、子供がいない人に比べて、DEIへの懸念や差別を理由に現在の職務や組織を離れることを考えたことがある人が多い（41%対30%）。

### ■ 【差別やDEIへの懸念により退職や役職を離れることを考えた経験】

差別や、ダイバーシティ、インクルージョンおよび平等の欠如に関連した懸念があるために、現在（または直近）の職場を退職または役職を離れることを考えたことはありますか？

国別 **考えたことがある (%)**（全くないを除く）（全くない/たまにある/よくある/これらの理由で退職した）

### 【差別やDEIへの懸念により退職や役職を離れることを考えたことがある】



## ■ 6. 健康状態・障がいの有無と影響

あなた自身が影響を受けている障がいや健康状態がありますか？  
あなたの健康状態や障がいは、あなたのキャリアアップに影響を与えましたか？

### 【健康状態・障がいの有無】

健康状態や障がいの種類を【ストレス・不安】【メンタル不調】【疲れやすい・スタミナの欠如】の3因子に分類した。

- 【ストレス・不安】【疲れやすい・スタミナの欠如】に関連する不調の訴えは、**日本は調査対象国中で非常に低いレベル**にあり、【メンタル不調】に関連する項目では、ブラジル、ペルーなど南米の国に次いで低い。
- 各国ともMR業界は、一般勤労者よりも低く、ストレスや精神的な面での不調の訴えは少ない。

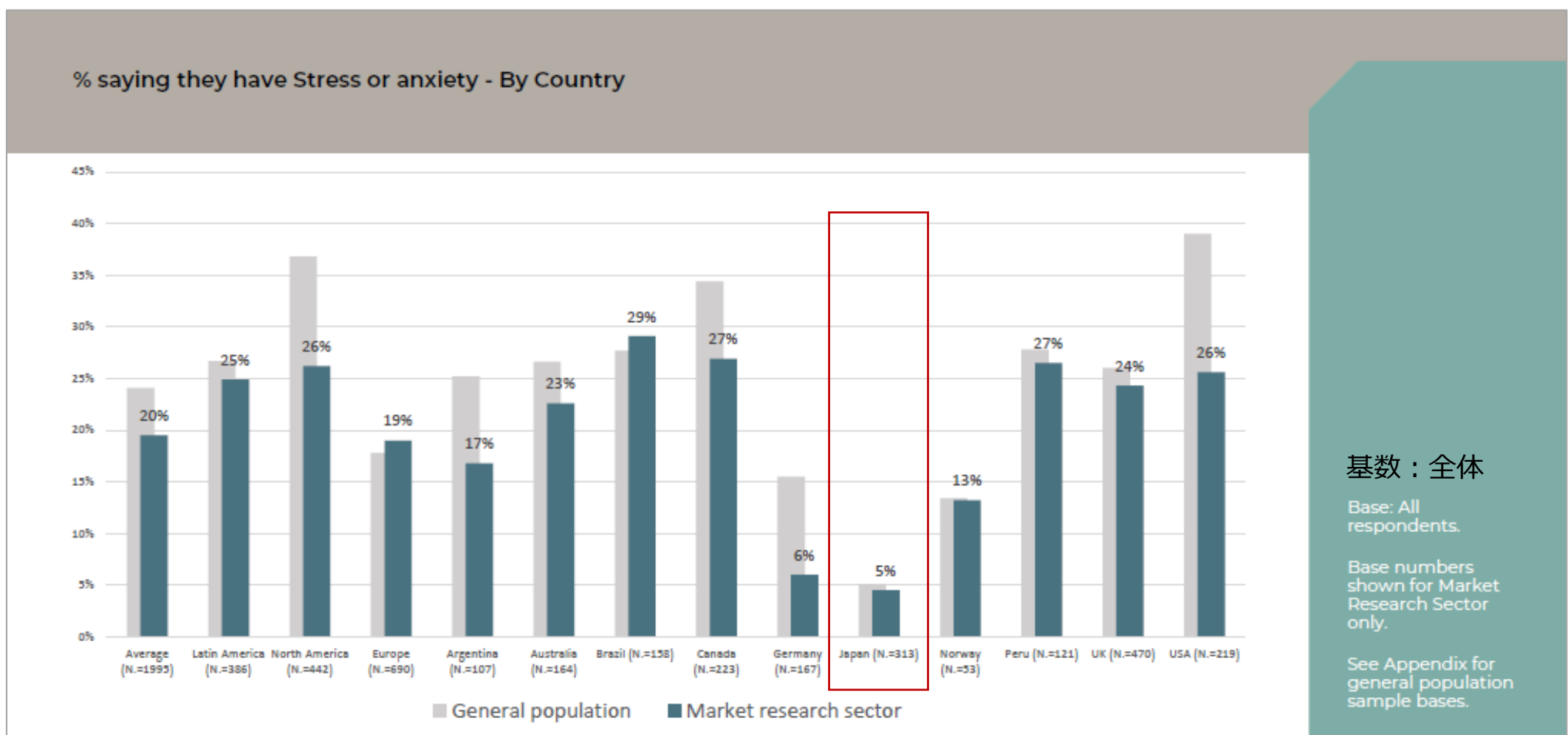
### 【健康状態・障がいによる影響】

- 日本は、健康状態の不調や障がいがあるとするレベルが他国と比べて低いが、なんらかの不調がある人の回答では、**健康状態や障がいが、キャリアアップにデメリットとなったと回答する率が調査対象国中で最も高い（46%）**。（不調を訴える人数が少ないため参考）
- 健康状態や障がいがキャリア上で不利となることが、自らの不調を言いにくい状況を作っている可能性がある。

### ■ 【健康状態・障がいの有無】

次の中から、あなた自身が影響を受けている障がいや健康状態があれば、該当するものを選択してください。  
(あてはまるものすべて)  
項目を以下の3因子に分類し分析 【ストレス・不安】【メンタル不調】【疲れやすい・スタミナの欠如】

### 【ストレス・不安】



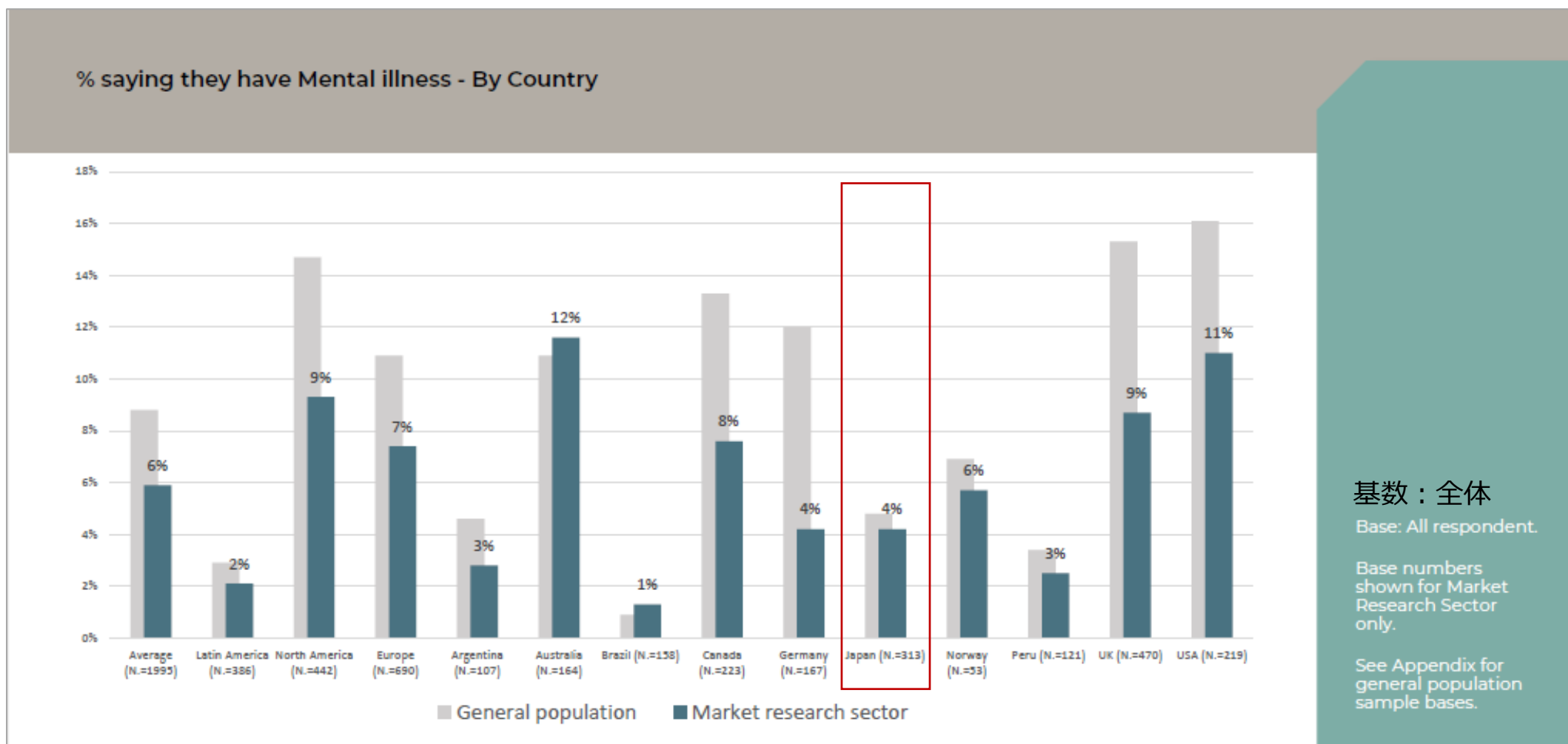
平均 ラテン 北米 欧州 アルゼン オースト ブラジル カナダ ドイツ 日本 ノルウェー ペルー イギリス アメリカ  
アメリカ チン ラリア

# 6-1. 健康状態・障がいの有無

あなた自身が影響を受けている障がいや健康状態がありますか？

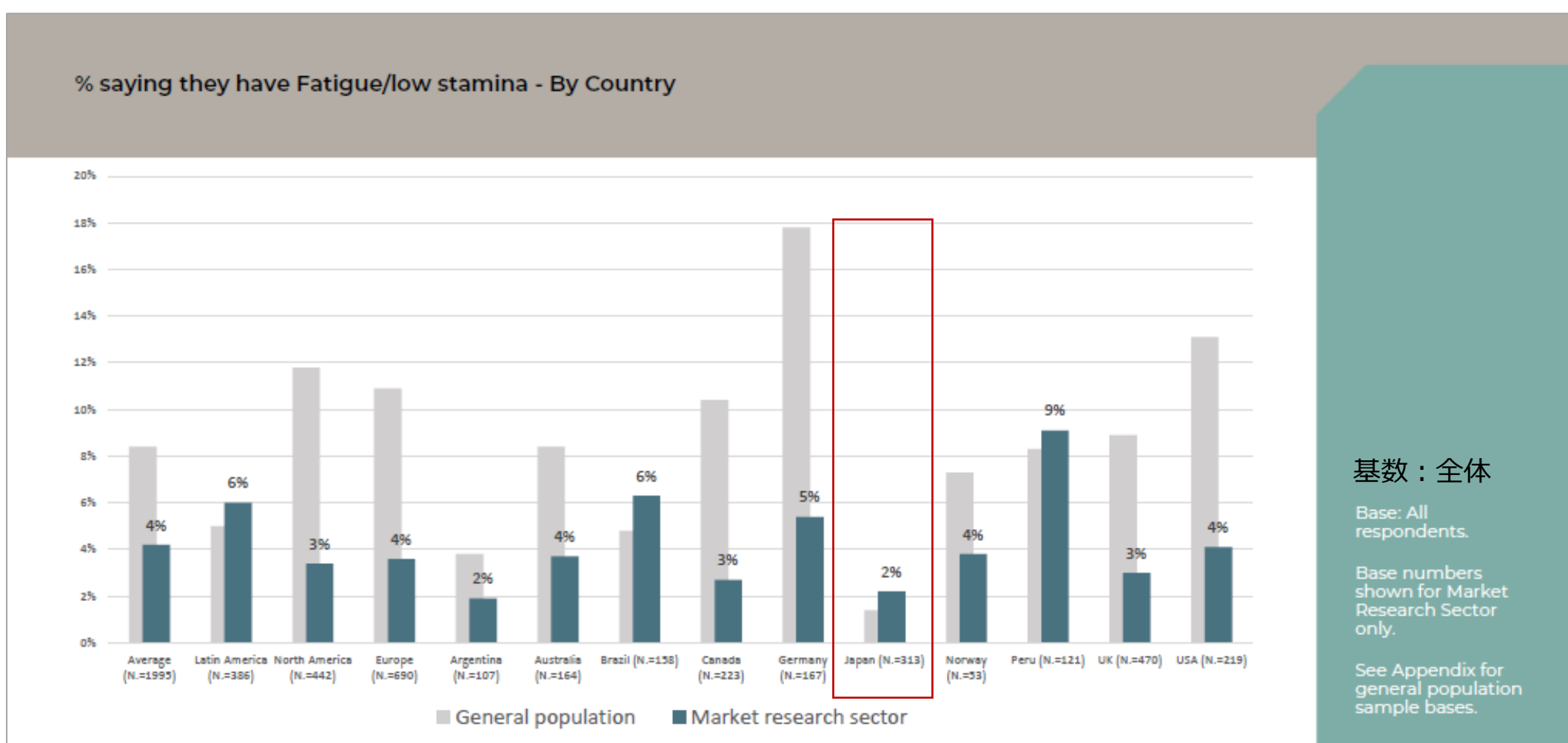
■【健康状態・障がいの有無】  
 次の中から、あなた自身が影響を受けている障がいや健康状態があれば、該当するものを選択してください。  
 (あてはまるものすべて)  
 項目を以下の3因子に分類し分析 【ストレス・不安】 【メンタル不調】 【疲れやすい・スタミナの欠如】

## 【メンタル不調】



平均 ラテン 北米 欧州 アルゼン オースト ブラジル カナダ ドイツ 日本 ノルウェー ペルー イギリス アメリカ  
 アメリカ

## 【疲れやすい・スタミナの欠如】



平均 ラテン 北米 欧州 アルゼン オースト ブラジル カナダ ドイツ 日本 ノルウェー ペルー イギリス アメリカ  
 アメリカ



## ■ 6-2. 健康状態・障がいの影響度

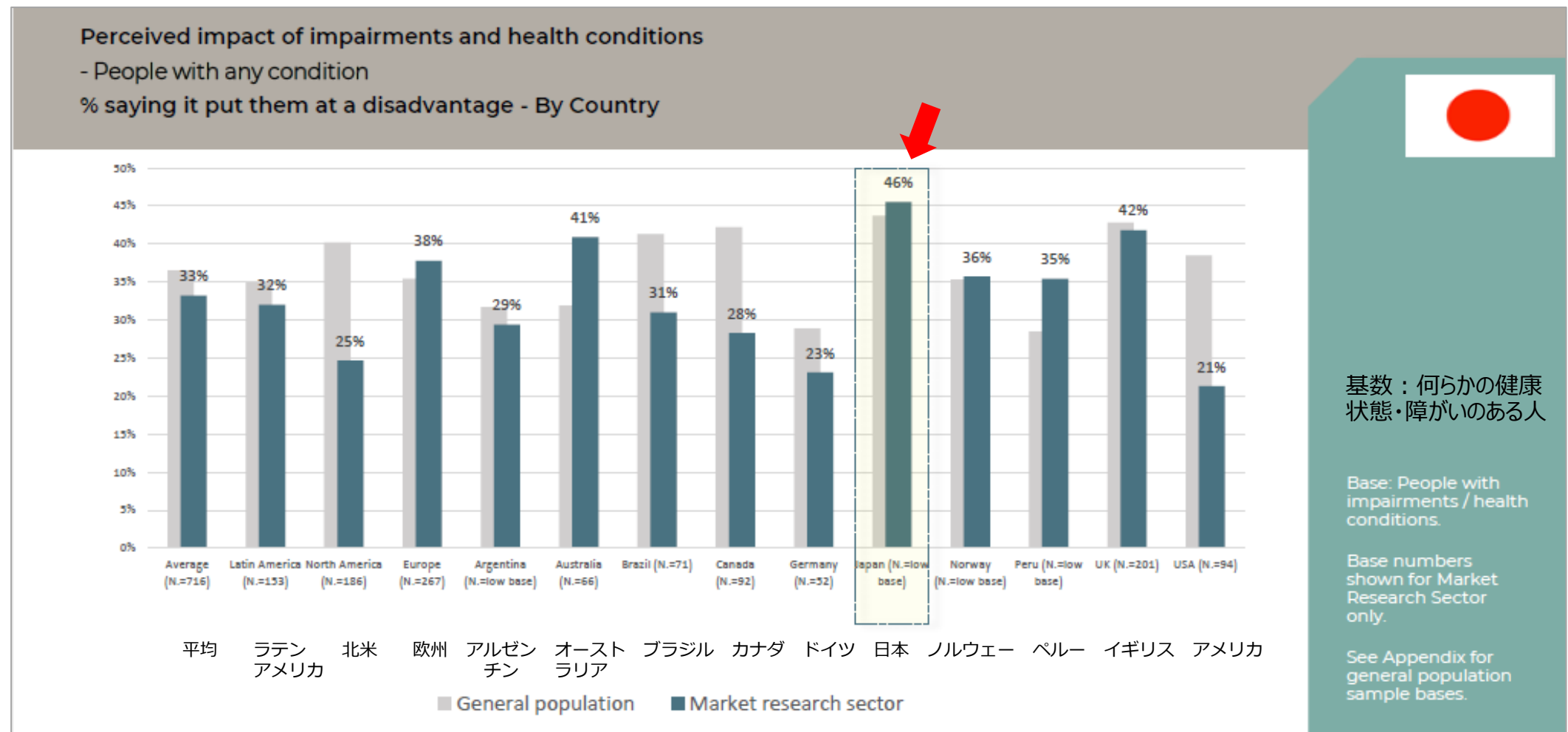
あなたの健康状態や障がいは、あなたのキャリアアップに影響を与えましたか？

### ■ 【健康状態・障がいによる影響】

回答された障がいまたは健康状態は、なんらかの形であなたのキャリアアップに影響を与えましたか？  
影響を与えたとは思わない / メリットがあったと思う / デメリットになったと思う

国別 % デメリットになったと思う

【健康状態・障がいがキャリアアップに不利益になった】



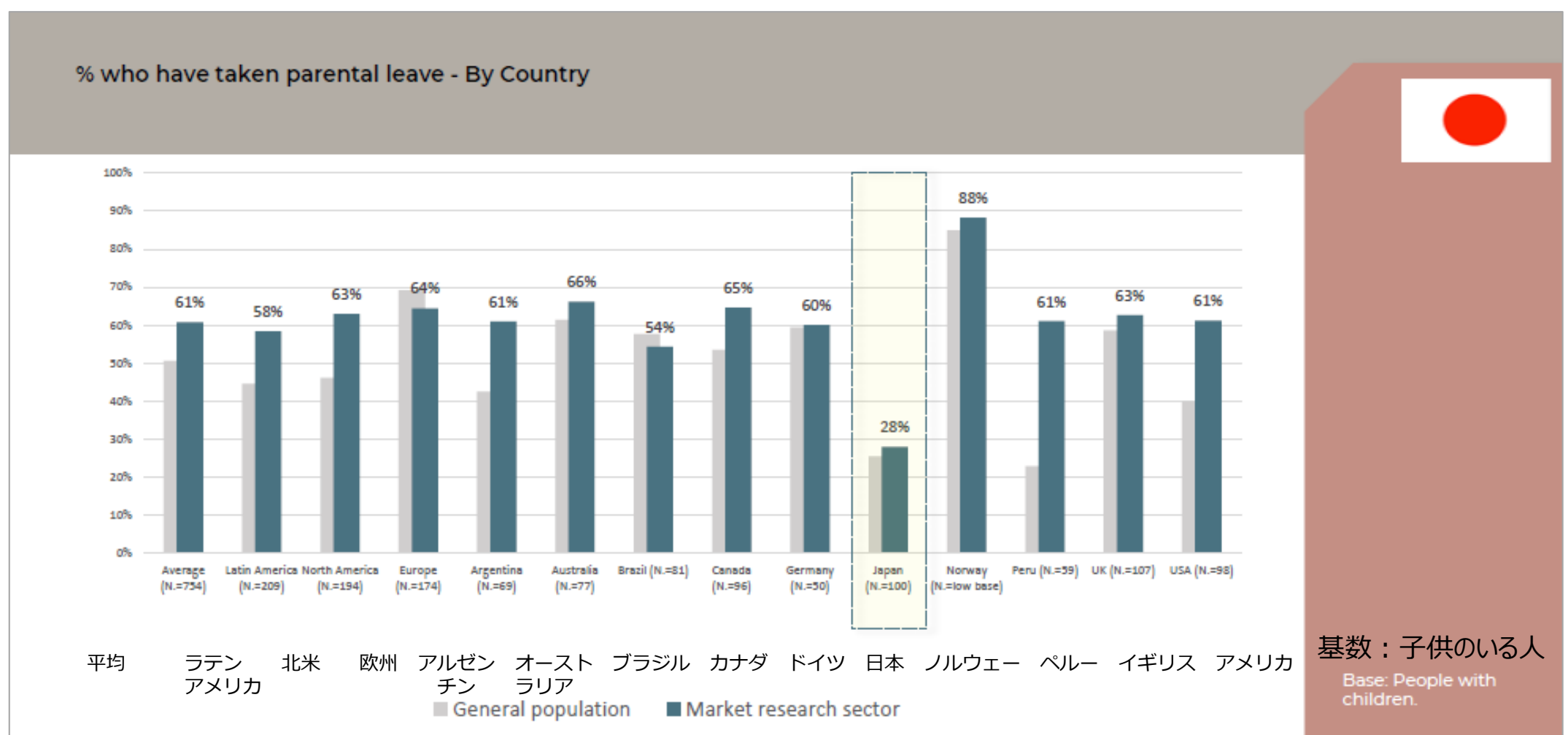
## ■ 7. 育児休暇の取得経験

育児休業を取得したことはありますか？（子供と住んでいる人に）

- 現在子供と同居している調査対象者のうち、育児休業取得経験者は、日本のMR業界では、28%。育児休業取得率は、**各国平均が6割台となっている中、日本は調査対象国中で最も低い。**
- 各国ともMR業界は、一般勤労者よりも若干育児休業取得率が高めである。

■【育児休業の取得経験】  
（子供と一緒に住んでいる人に） 育児休業を取得したことはありますか。  
国別 % 育児休業取得率

### 【育児休業の取得経験】



## ■ 8. 問題を提起しにくい空気（日本）

あなたの職場では、DEIの欠如に関連した問題を提起しにくい「空気」があると思いますか？

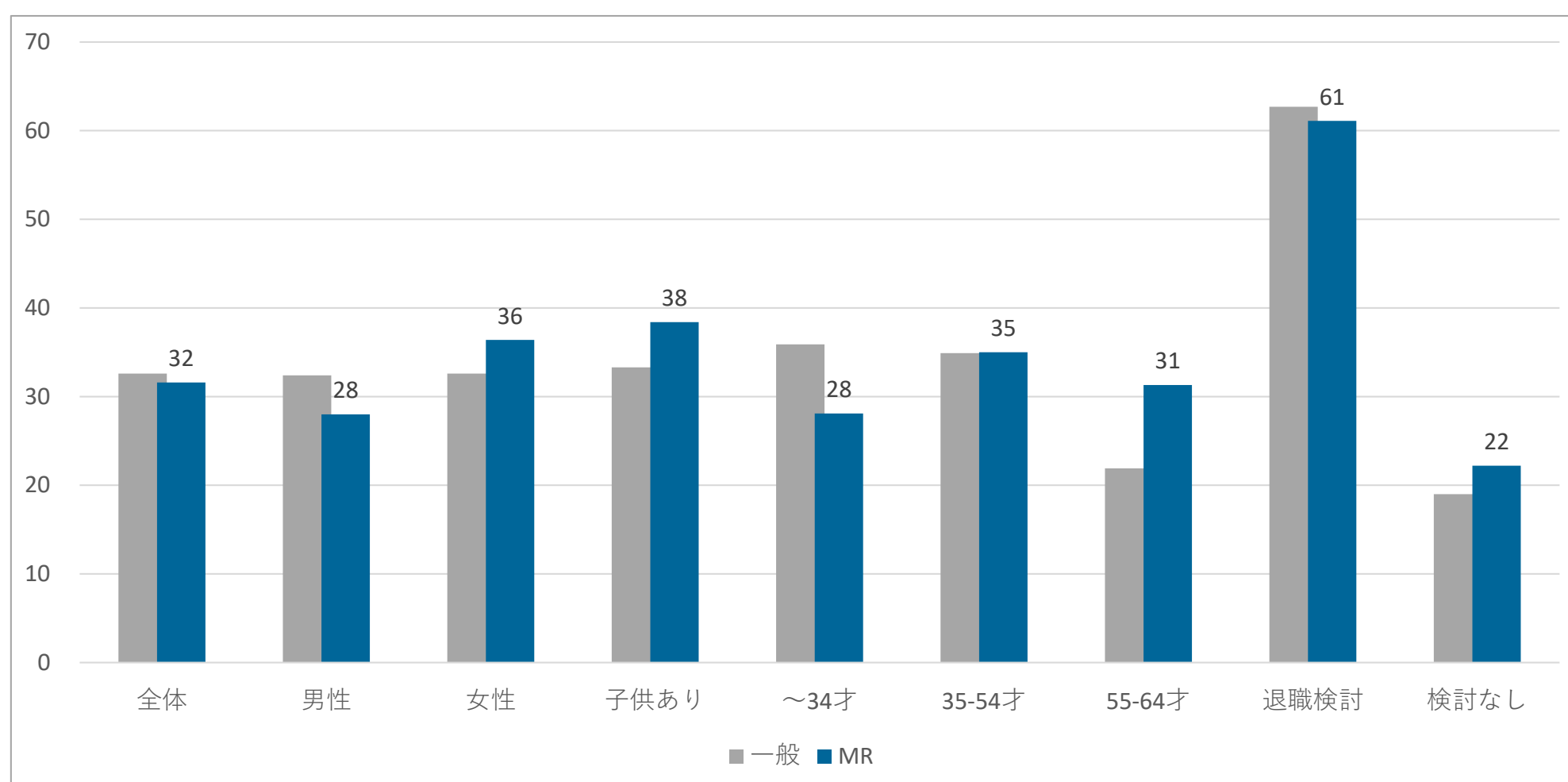
日本では、DEIの欠如に関して、職場で問題を提起しにくい雰囲気があるかについて追加質問をした。

- DEIの欠如に関連する問題を提起しにくい空気があるかについては、全体の3割があるとしている。MR業界と一般勤労者の間の差は、ほとんどない。
- DEIに関することが理由で退職や役職を離れた人やそれを検討したことがある人は、問題を提起しにくい空気があるという人が多く、6割にのぼる。

### ■【問題の提起しにくさ】

あなたの職場では、DEIの欠如に関連した懸念を抱えた人が、問題を提起しにくい「空気」があると思いますか？  
(はい/いいえ) (日本のみ)

#### 【DEIの欠如に関連した問題を提起しにくい「空気」がある】



基数：全体

## ■ 9. 女性の地位の問題（日本）

あなたは女性の地位をさらに向上させる必要があると思いますか？

日本は、男女平等に関しては、ジェンダーギャップ指数\*が 153カ国中の120位で世界の中でも低いスコアである。女性の地位向上の必要が、どの程度意識されてるかを質問した。（日本のみ追加質問）

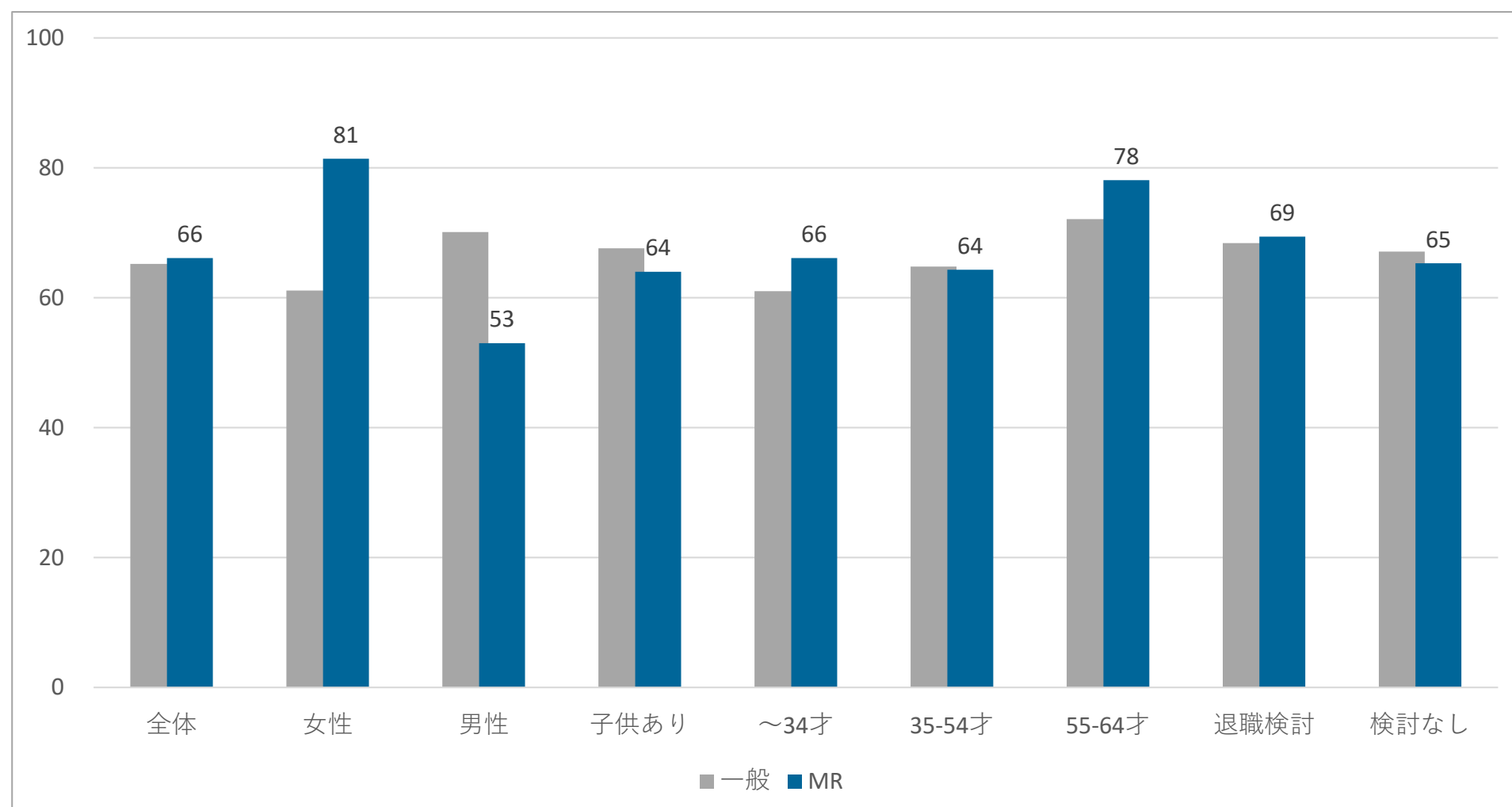
\*世界経済フォーラム（WEF）の2021年版ジェンダー・ギャップ指数（Gender Gap Index GGI）

- MR業界と一般勤労者の間の差はほぼなく、女性の地位をさらに向上させる必要があると思う人は、全体で約3分の2を占める。
- MR業界の女性は、特に地位向上を求める人が多く、8割に上る。（81%）これは、一般勤労者層よりもかなり高い。
- 年代別には、55-64才で、女性の地位の向上が必要とする意見が多い。（78%）

### ■【女性の地位の問題】

日本は世界の中でも女性の地位が低いと言われていますが、あなたは女性の地位をさらに向上させる必要があると思いますか？（はい/いいえ）（日本のみ）

#### 【女性の地位を向上させる必要がある】



基数：全体

## ■ この調査について - 謝辞 -


本調査の実施にあたりご協力いただいた調査協力機関は、以下の通りです。ご協力に感謝いたします。

### THANKING OUR LOCAL PARTNERS

We would like to thank all of our fieldwork and national association partners, without whose valuable contributions, the undertaking of this survey would not have been possible.

In particular, we would like to thank the **Market Research Society** for allowing us to use their DEI questionnaire as the base for the GRBN global survey questionnaire.

THE GRBN GLOBAL DIVERSITY, EQUALITY & INCLUSIVITY (DEI) REPORT 2021 © 2021 GRBN



Country	National Association partner	Fieldwork partners
Argentina	CEIM	Lucid Opinaia
Australia	TRS	Ovation
Brazil	ABEP	Offerwise
Canada	CRIC	Canadian Viewpoint Quest Mindshare
Germany	ADM	Innovate MR Lucid
Japan	JMRA	Rakuten
Norway	Virke	Respons Analyse
Peru	APEIM	Netquest
UK	MRS	Innovate MR Lucid
USA	IA	Innovate MR

### THANKING OUR NATIONAL ASSOCIATION PARTNERS

THE GRBN GLOBAL DIVERSITY, EQUALITY & INCLUSIVITY (DEI) REPORT 2021 © 2021 GRBN





Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa





Asociación Peruana de Empresas de Investigación de Mercados



Cámara de Empresas de Investigación Social y de Mercado





HOVEDORGANISASJONEN







CANADIAN RESEARCH INSIGHTS COUNCIL  
LE CONSEIL DE RECHERCHE ET D'INTELLIGENCE  
MARKETING CANADIEN



本レポートは、JMRAがGRBNの調査結果を元に、独自に日本版レポートとして作成したものです。本調査結果に関するお問い合わせはJMRA事務局までお願いいたします。

#### 著作権

©2021TheGlobalResearchBusinessNetwork(GRBN)andTheMarketResearchSociety(MRS)  
GRBNグローバルDiversity,Equality&Inclusivity(DEI)Survey2021Reportの著作権は、  
TheGlobalResearchBusinessNetwork(GRBN)に帰属します。

#### 免責事項

本レポートに含まれる情報は、一般的な情報提供のみを目的としており、本レポートに含まれる情報の完全性、正確性、信頼性、または目的への適合性については、明示または黙示を問わず一切の保証をしていません。

GRBNは、このレポートの情報を使用することによって生じるいかなる損失、損害、および混乱についても、いかなる当事者に対しても責任を負いません。