



Acronis

ホワイトペーパー

職場における FOMO (取り残される不安)： テクノロジー業界におけ る男女間の機会格差

調査によると、女性の IT 分野での機会とキャリアに対する男女の見方は異なっています。

エグゼクティブサマリー

フォーカス：IT 分野における女性の機会とキャリアに関する男女間の認識ギャップ



主な調査結果

機会均等：キャリア開発へのアクセスが男女平等であると考えているのは、女性ではわずか 60%、男性では 75%です。

ワークライフバランス：女性の 63% が、ワークライフバランスの課題が女性のキャリアアップに「大きく」または「非常に」影響すると回答したのに対し、同意した男性は 49% にとどまりました。

ワークライフバランスの男女別影響：女性の 42% が、ワークライフバランスが「女性に大きく影響する」と回答しているのに対し、同意した男性は 34% にとどまりました。

長時間労働とキャリアアップ：女性の 67% が昇進するためにはより長く働かなければならないと感じており、男性は 56% が女性は出世するためにより多くの時間を働く必要があると考えています。

ジェンダーバイアスの認識：女性の 41% に対し男性の 33% が、偏見や固定観念が女性のサイバーセキュリティ分野でのキャリア開始を妨げる主な障壁であると考えています。

リーダーシップの障壁：女性の 41% に対し男性の 36% が、偏見が女性のテクノロジー分野でのリーダー職への挑戦を妨げる最大の要因だと認識しています。

女性がリーダーシップを発揮することの影響：女性の 82% に対し男性の 74% は、女性のリーダーシップを高めることが職場文化にプラスの影響を与えていると考えています。

仕事上の機会を逃すことへの懸念：家庭の責任により仕事の機会を逃すことについて、「非常に懸念している」または「極めて懸念している」と回答した割合は、女性が 52%、男性が 42% でした。

女性向けの育成施策：女性の 70%、男性の 56% が、女性のリーダーシップ育成プログラムを優先すべき取り組みとして重視しています。

アドボカシー（擁護）とメンタリングの比較：女性は男性同僚からのアドボカシー（43%）をメンタリング（17%）より好む傾向があり、男性はメンタリングによる支援（23%）をより重視する傾向があります。

職場における FOMO：IT 業界における男女間の数字と認識の大きなギャップ

全世界でテクノロジー分野の労働力の 4 分の 1 強を女性が占めています。¹ そのため、今年新たにベンチマークを設定した Acronis Women in Tech レポート「職場における FOMO：テクノロジー業界における男女の機会格差」がその調査範囲を拡大したのは当然の流れと言えるでしょう。

2025 年版のレポートでは、IT 分野での女性のキャリアに焦点を当てており、現在では、グローバルな代表性や機会の傾向とより密接に一致する内容となっています。世界的な調査結果に基づく FOMO レポートは、ジェンダー平等の傾向が実際の職場体験にどのように現れているかについて、重要な視点を提供しています。

2025 年 FOMO レポートについて

アクロニスは 2024 年に、「The New FOMO: Females Fear Missing Opportunities in IT (新たな FOMO：女性が IT 分野で機会を逃すことへの不安)」と題した初の Women in Tech レポートを発表しました。このレポートでは、米国、英国、スペイン、スイスのフルタイム女性従業員 327 名を対象に、IT 業界で働く女性がキャリアの機会を逃すことへの不安 (FOMO) をどのように感じているかを調査しました。その結果、ワークライフバランスの問題やリーダーシップ育成の機会損失など、女性がキャリアアップする上で直面する障壁、トレードオフ、プレッシャーに関する強力な知見が明らかになりました。

2025 年に向けて、アクロニスは IT 業界の人材構成に基づき、調査の対象範囲を拡大することを選択しました。2025 年の調査では、IT 業界における男女の両方を対象とし、調査範囲を 8 カ国 (米国、英国、スイス、ドイツ、スペイン、イタリア、シンガポール、日本) に広げ、回答者数を 2 倍の 650 人以上に増やしました。

調査結果の男女比は男性 71%、女性 29% であり、これは世界のテクノロジー業界における人材構成を反映しています。世界経済フォーラムによると、世界のテクノロジー企業の従業員のうち、女性はわずか 28% に過ぎません。

これらの数字は現実を反映しており、2025 年のテクノロジー業界における女性の立ち位置について重要な問題を提起しています。サイバーセキュリティ業界の男性と女性は、機会、偏見、課題をどのように捉えているのでしょうか？2025 年アクロニス Women in IT レポートは、これらの疑問やその他多くの疑問に答えています。

調査結果が示すように、テクノロジー業界では依然として女性の割合が低い状況です

調査結果の中で最も注目すべき点の 1 つは、男女の回答の違いであり、本レポートではその差異を詳細に分析しています。アクロニスは、テクノロジー業界における男女双方の状況ではなく、女性の立場に焦点を当てて、男女両方に意見を求めました。本レポートは、まず男女別に集計した結果から始まり、その後すべての性別を含む統計データへと展開されています。また、特に興味深い数字については地域別内訳も示しています。

データによると、女性自身が捉えるキャリアの機会や進路に関する認識は、男性がテクノロジー業界における女性をどう見ているかという認識と大きく異なる場合があります。本レポートは、組織が偏見に立ち向かい、リーダーシップへのアクセスを拡大し、すべての才能が活躍できる職場を作るためのロードマップを提供します。

¹ Ebru Özdemir, 「Why It's Time to Use Reskilling to Unlock Women's STEM Potential」、世界経済フォーラム (World Economic Forum)、2025 年 1 月 13 日、

<https://www.weforum.org/stories/2025/01/why-it-s-time-to-use-reskilling-to-unlock-women-s-stem-potential/>.

男女別の調査回答：レポートから得られた主な知見

- 1 認識のギャップ：**女性は、ジェンダーバイアスとその影響をより強く認識する傾向があります。
- 2 ワークライフバランス：**ワークライフバランスが女性のキャリアにどの程度影響を与えるかについて、男性と女性の見解は異なっていました。
- 3 解決策：**女性は、女性による女性のためのリーダーシップ育成プログラムの充実を望んでいます。
- 4 キャリアに対する不安：**女性は、家庭の責任によって仕事関連の機会を逃すことへの懸念が、男性よりも高い傾向にあります。
- 5 支援のあり方：**女性は、男性からのメンタリングよりもアドボカシー（擁護）による支援を望む傾向があります。

IT 分野の技術者における偏見に対する認識は男女で差があるものの、その差は大きくない

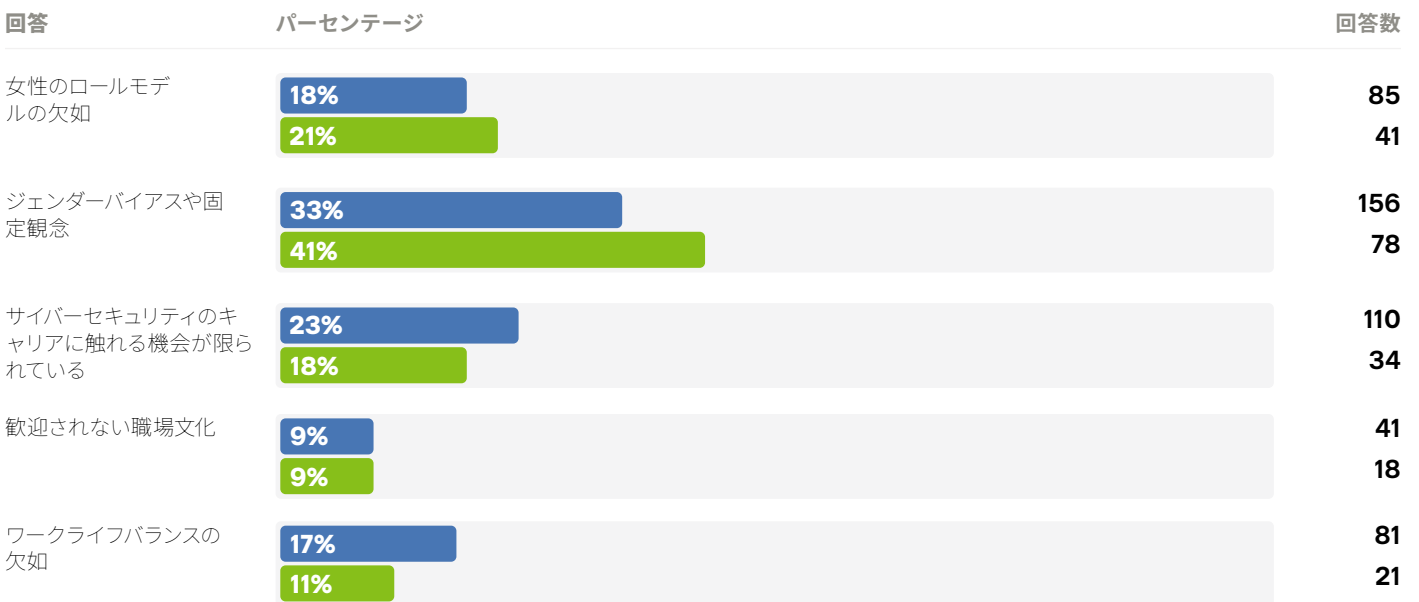
男性と女性では、自分たちの相対的な役割や機会をどのようにとらえているかに、顕著な違いはないものの、違いが見られました。いくつかの質問項目では、男女間で顕著な回答の差が見られました。中でも最も明白なテーマは、偏見と固定観念に関するものです。

ジェンダーバイアスがもたらす制約的な影響

女性は、固定観念と従来の性別役割分担の両方がITのキャリアに与える影響を指摘しています。また、女性がサイバーセキュリティ分野でのキャリアを追求することを妨げる主要な要因として、ジェンダーバイアスを挙げています。この見解は男性も共有していますが、その程度は女性ほど強くはありません。「女性がサイバーセキュリティ分野のキャリアを追求することをためらう主な理由は何だと思いますか?」という質問に対し、男性の33%はジェンダーバイアスや固定観念が最大の要因だと回答したのに対し、女性では41%でした。

② 女性がサイバーセキュリティのキャリアを追求することを躊躇する主な理由は何だと思いますか？

男性 ♂
女性 ♀



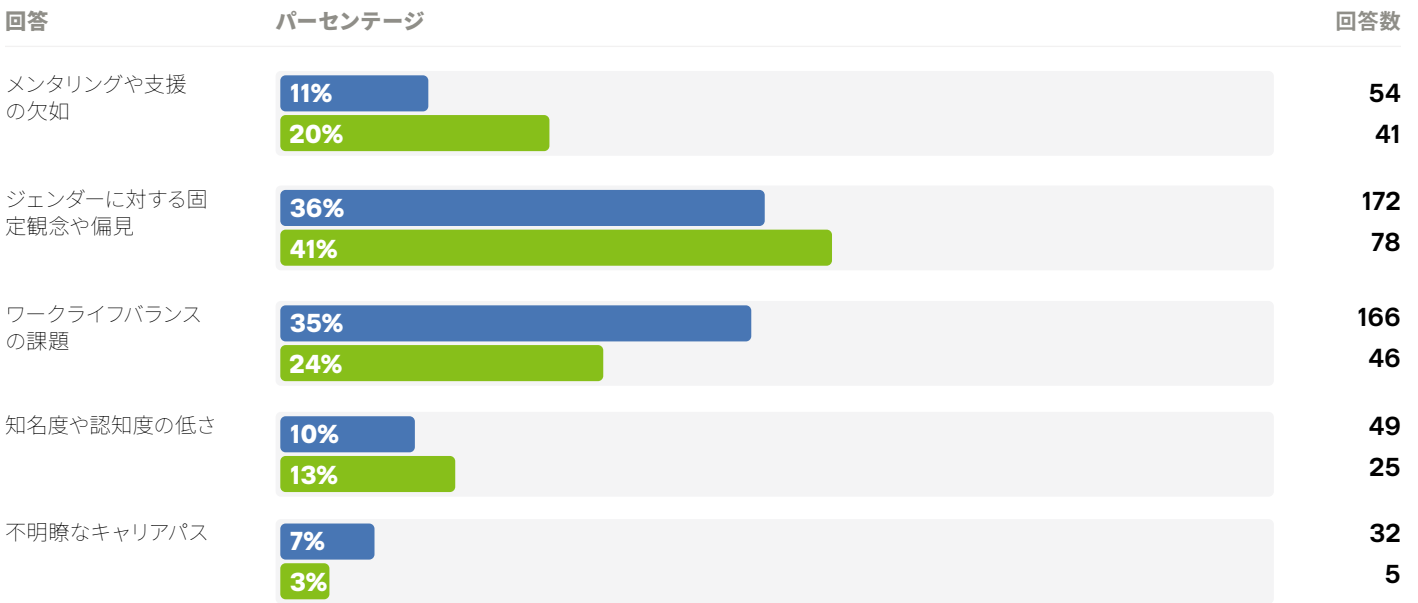
それでもなお、女性がサイバーセキュリティ分野でのキャリアを追求しない理由として、固定観念や偏見が男女ともに最も多く挙げられた回答でした。この回答は、女性のロールモデルがないこと（女性では2番目、男性では3番目）、サイバーセキュリティのキャリアに触れる機会が限られていること（女性では3番目、男性では2番目）を上回りました。

サイバーセキュリティ分野におけるリーダーシップへの障壁

リーダーシップに関する質問でも、偏見や固定観念が再び最も多く挙げられた要因となりました。質問内容は「女性がサイバーセキュリティやテック分野でリーダー職を目指す際に、最大の障壁となっているのは何だと思いますか?」というものでした。再び、女性の41%が偏見や固定観念を挙げています。今回は、男性の36%がこの見解に同意しており、高い割合となっています。

② 女性がサイバーセキュリティやテクノロジー分野で指導的役割を追求することを妨げている最大の障壁は何だと思いますか?

男性 ♂
女性 ♀



しかし、男性は、ワークライフバランスの問題を、女性にとってリーダーシップを発揮する上での最大の障害と認識しており、この選択肢は男性の35%を占め、偏見や固定観念とほぼ同等でした。対照的に、ワークライフバランスをリーダーシップの最大の障壁とする女性は24%に過ぎず、20%は女性のスポンサーやリーダーシップの欠如を指摘しています。

ワークライフバランスは男女間の相違点

ワークライフバランスに関する回答には、伝統的な性別役割の影響が垣間見られました。女性は、男性が想像する以上にその両立に苦労していると回答する傾向があります。

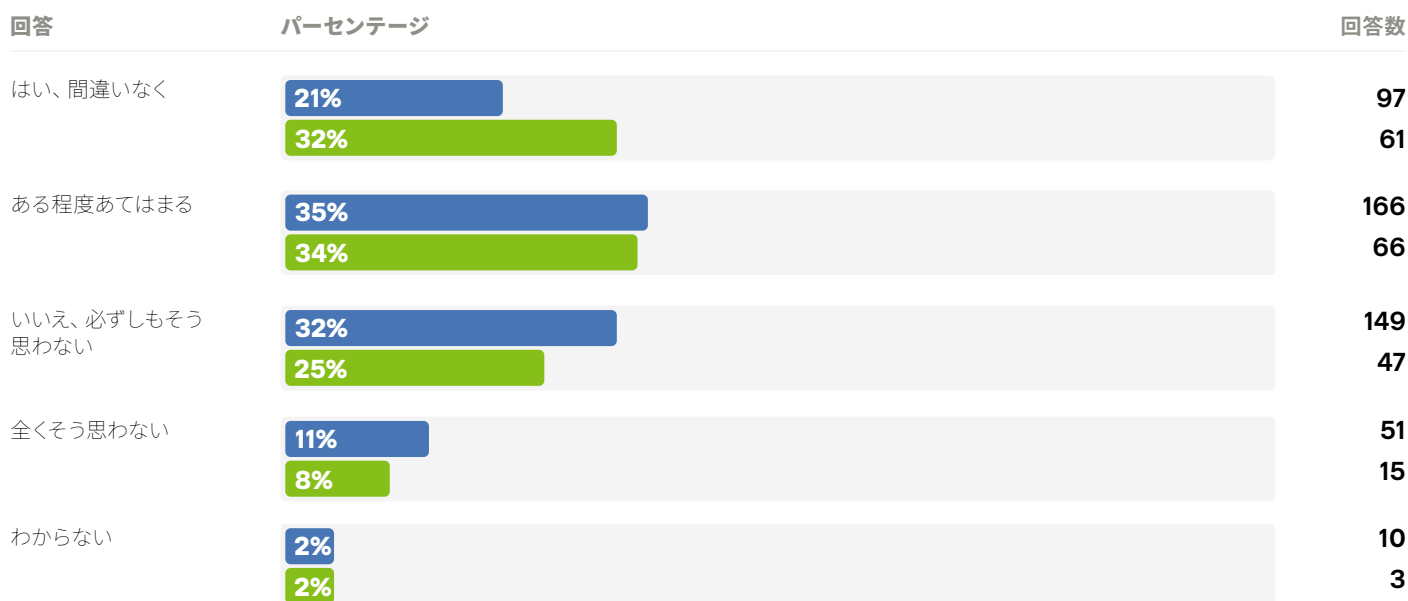
長時間労働の必要性

最も大きな相違点の1つは、労働時間に関する質問で明らかになりました。質問は「女性はキャリアをより早く進めるために、より長時間働かなければならないと思いますか」という内容です。女性の約3分の2が「そう思う」と回答したのに対し、男性で同意したのは56%にとどまりました。「いいえ」という回答からも、意見の違いがもう1つ明らかになりました。約43%の男性が「女性は昇進のために長時間働く必要はない」と回答した一方で、同意した女性は32%にとどまりました。



② 女性がより早くキャリアアップするためには、より長い時間働かなければならないと思いますか？

男性 ♂
女性 ♀

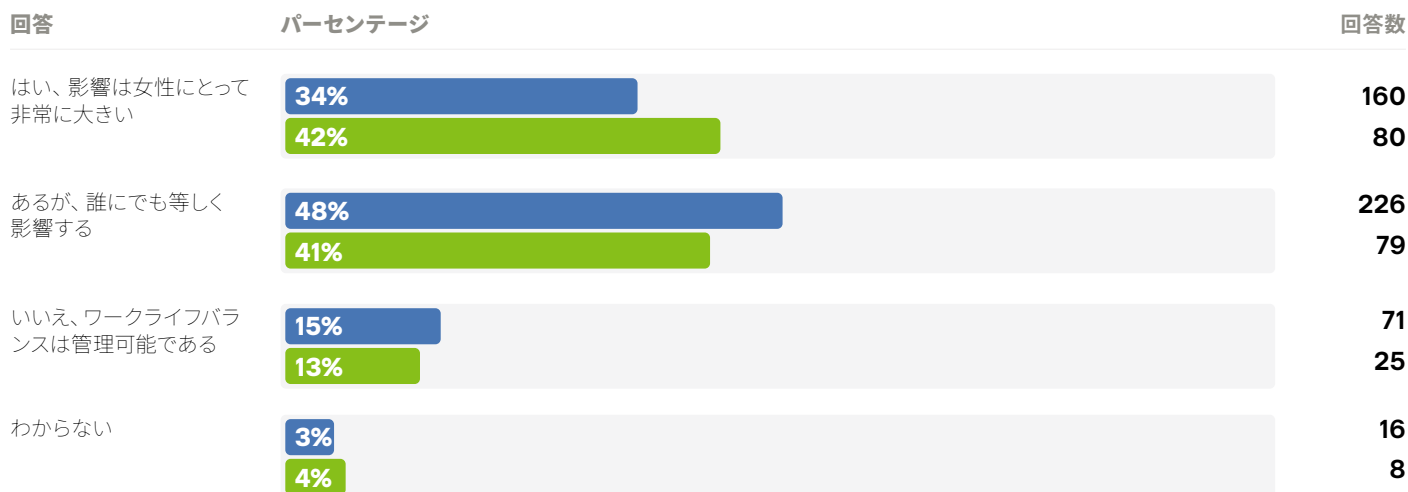


テクノロジー業界におけるワークライフバランス

長時間労働やオンコール対応が常態化している業界において、ワークライフバランスの問題の核心を突く以下の質問がありました。「テクノロジー業界にはワークライフバランスの問題があると思いますか？もしそうなら、その影響は女性に偏っていると思いますか？」男性のほうが、ワークライフバランスの問題を男女共通の課題として捉える傾向があり、48%が「ワークライフバランスには問題があるが、それは男女に等しく影響している」と回答しました。

③ テクノロジー業界にはワークライフバランスの問題があると思いますか？もしそうなら、その影響は女性に偏っていると思いますか？

男性 ♂
女性 ♀



女性はそうではありませんでした。ワークライフバランスの問題が男女に与える影響が等しいと回答したのは、女性回答者の41%のみでした。一方で、「仕事と私生活の両立は女性に大きな影響を与える」と回答した割合は、女性が42%、男性が34%と、女性のほうが明らかに高い傾向を示しました。注目すべきは、ワークライフバランスが管理可能であると回答したのは、合わせてわずか28%であったことです。

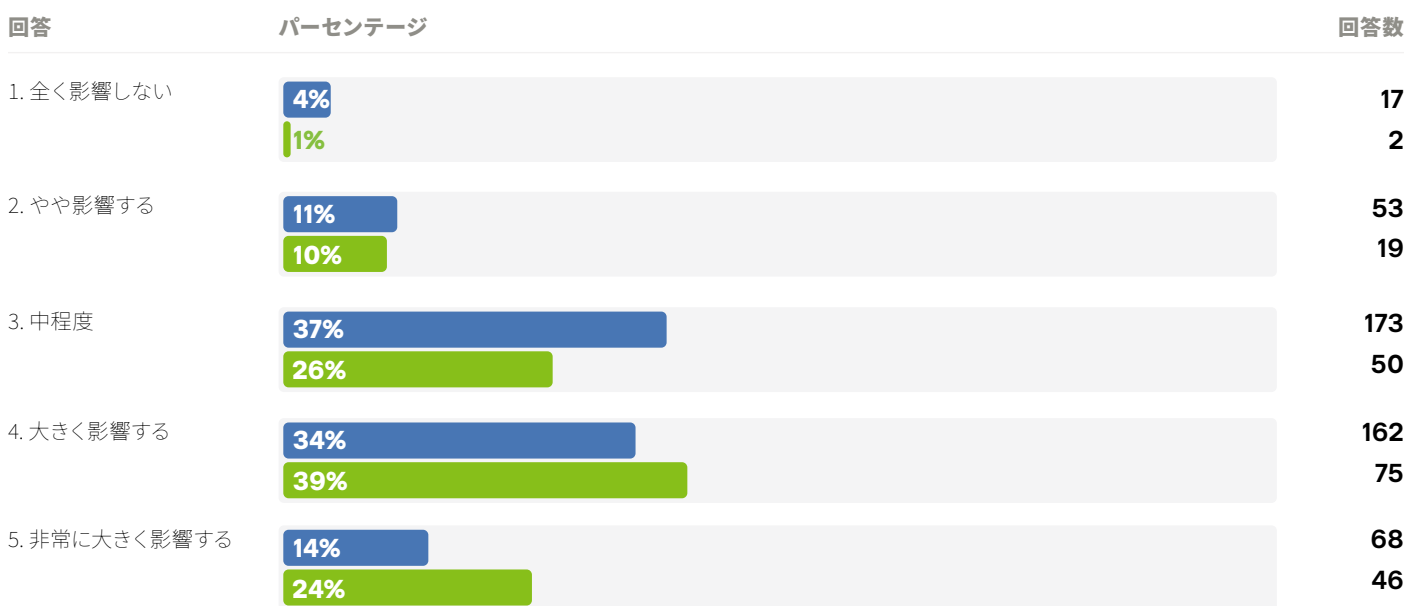
ワークライフバランス問題の深刻さ

調査において男女間の認識に最も大きな差が見られた点の1つは、ワークライフバランスの管理が実際にどれほど困難であるかという点でした。「ワークライフバランスの課題は、テック業界における女性のキャリアアップにどの程度大きく影響すると思いますか?」という質問が提示されました。

② 1から5の段階で、ワークライフバランスの課題は、テック業界における女性のキャリアアップにどの程度大きく影響すると思いますか?

男性 ♂

女性 ♀



女性は、回答者の63%が、両立の難しさが自分に「大きく」または「非常に大きく」影響すると回答しました。男性で同意したのは半数以下で、女性にとって仕事と私生活を管理することの影響が「大きい」または「非常に大きい」と回答したのは49%に過ぎませんでした。他の多くの回答が男女間で比較的一致している調査の中で、この14ポイントの差は際立っています。

ワークライフバランスの問題でチャンスを逃す

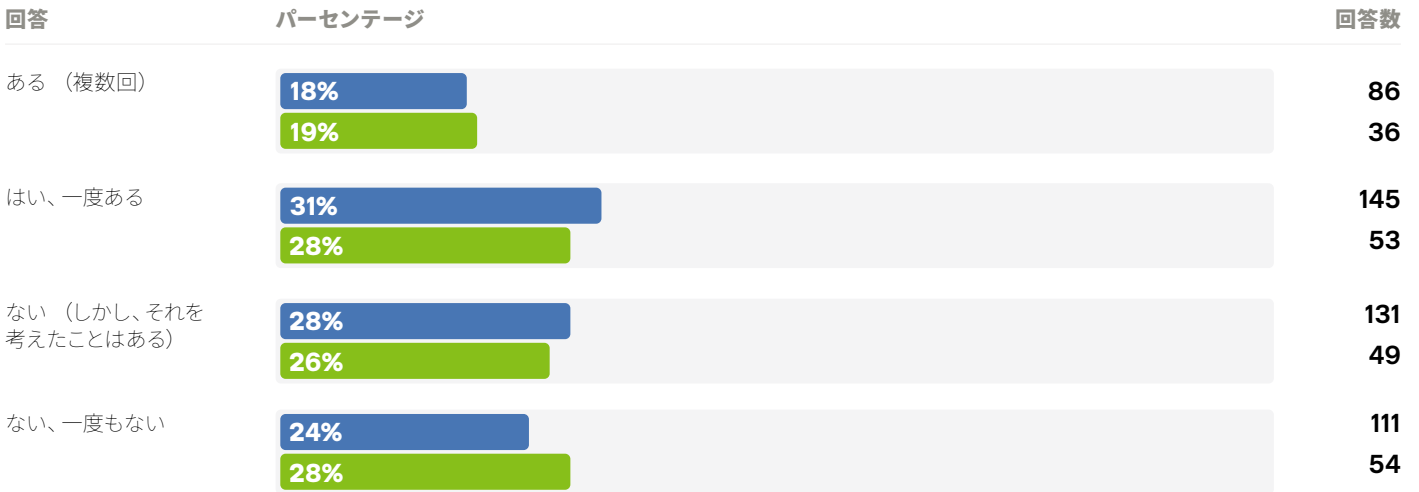
他の結果とは裏腹に、「ワークライフバランスに影響することを懸念して、昇進や研修、新たな責任を断ったことがある」と回答した人の数は、男女間で驚くほど似通っていました。何度も断ったことがあると回答した女性が19%であったのに対し、同じ回答をした男性は18%でした。



② ワークライフバランスに影響することを懸念して、昇進や研修、新しい職責を断ったことがありますか？

男性 ♂

女性 ♀



実際、昇進の機会を一度だけ断ったことがあると回答した割合は、男性のほうがわずかに高く、男性が 31%、女性が 28% でした。また、女性は昇進のチャンスを断る傾向が低く、ワークライフバランスを気にして断ったことがないと回答した女性は 28% でした。男性では、チャンスを断ったことがないと回答した人は 24% に過ぎませんでした。

女性はキャリアの機会へのアクセスについてより悲観的

男性は、女性のキャリアにおける困難に対してあまり敏感でないのでしょうか？それとも、単に女性が直面している問題を十分に認識していないだけなのでしょうか？あるいは、どちらも違うのでしょうか？一概には言えませんが、はっきりしているのは、女性のキャリアの機会に対する男女の受け止め方にギャップがあるということです。

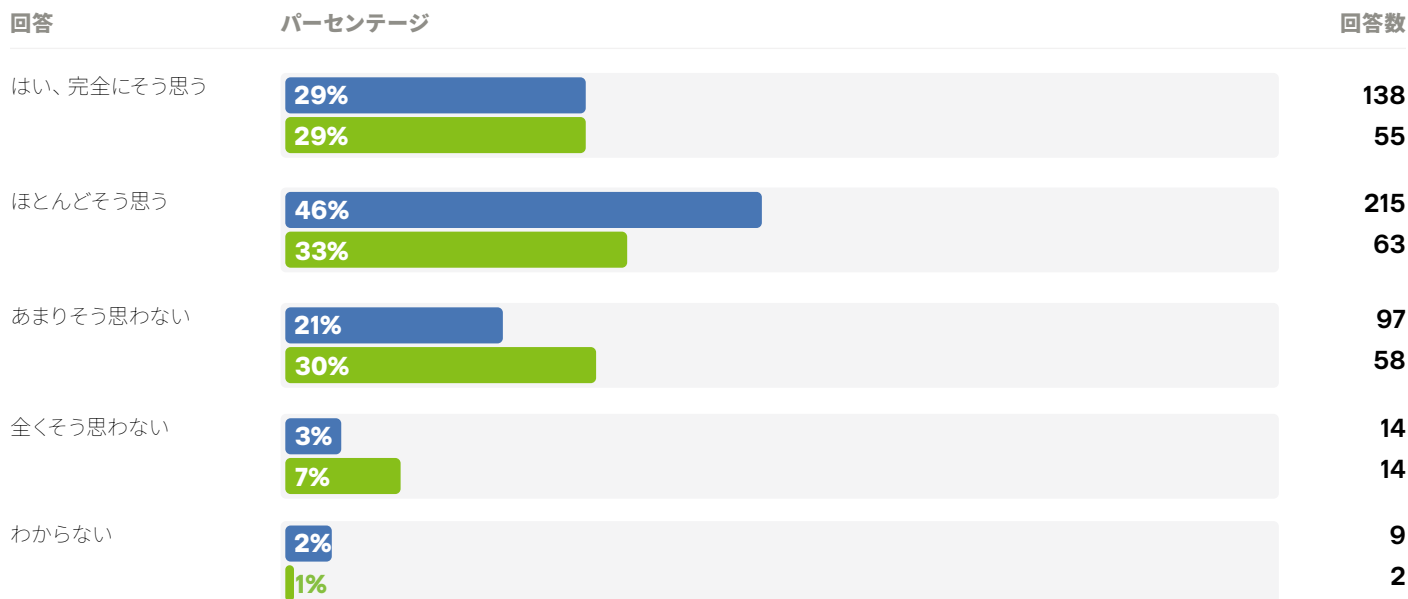
キャリアの機会へのアクセス

シンプルながらも非常に力強い以下の質問がありました。「テック業界では、男女が平等にキャリア開発の機会を得られると思いますか？」まず、男女両方の回答者のうち 29% が「キャリアの機会は完全に平等である」と回答しました。そこから回答は分かれてきました。女性の約 60% が「機会完全に平等」または「ほぼ平等」と回答したのに対し、男性は 75% でした。



② テクノロジー業界では、男女が平等にキャリア開発の機会を得られると思いますか？

男性 ♂
女性 ♀



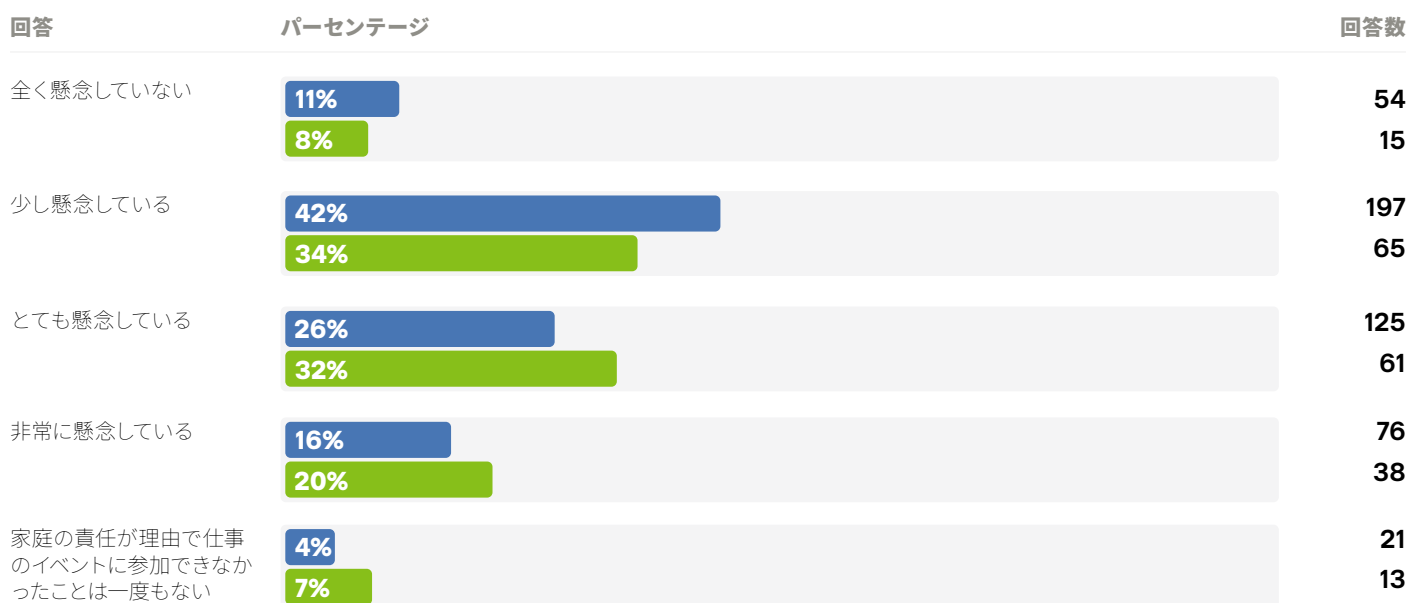
また、キャリア形成の機会が平等でないと回答した女性は 38% ですが、同意した男性は 24% にとどまりました。この問題に関する男女間の認識の隔たりは明らかです。

仕事上のイベントへの参加

「家庭の事情で職場のイベントに参加できない場合、キャリアの進展に影響が及ぶことについて、どの程度懸念を感じますか?」という質問に対して、女性は男性よりも仕事上のイベントに参加できないことに大きな懸念を示しました。

③ 家庭の事情で職場のイベントに参加できない場合、キャリアの進展に影響が及ぶことについて、どの程度懸念を感じますか？

男性 ♂
女性 ♀

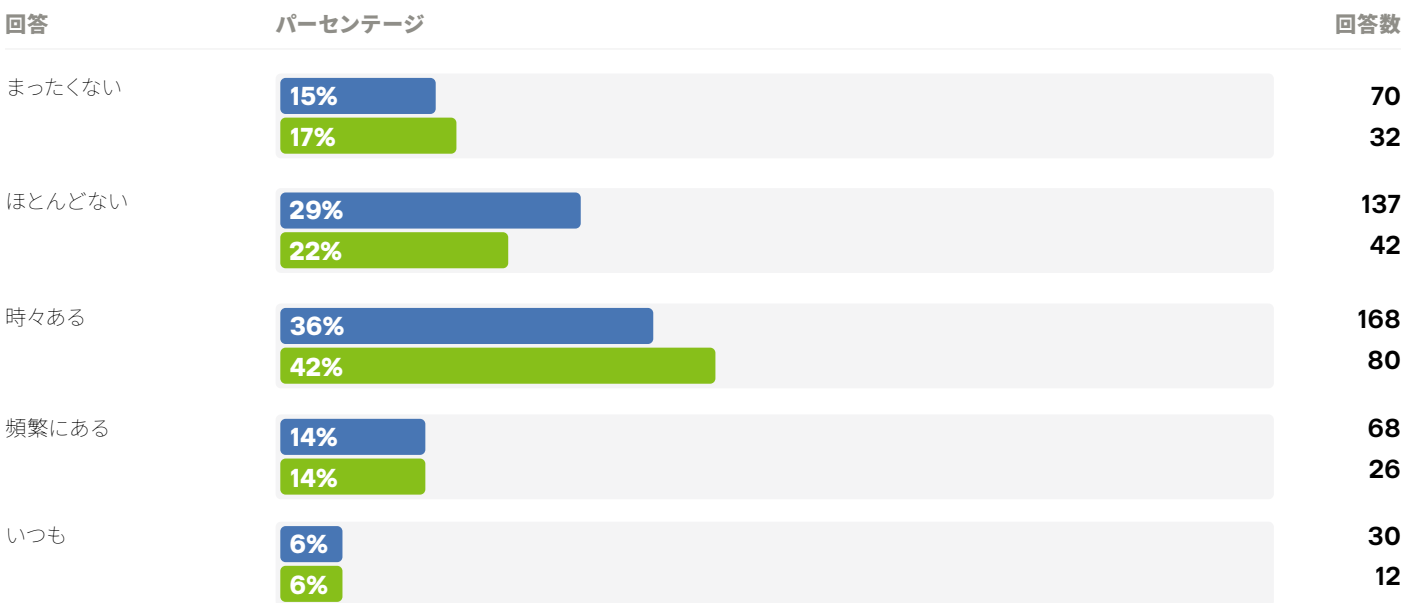


女性の半数を上回る 52% が「とても懸念している」または「非常に懸念している」と回答し、男性の 42% が同じ回答をしました。一方、家族のためにイベントを欠席することを「全く懸念していない」と回答した女性はわずか 8% で、男性は 11% でした。

差が縮まっているように見えるのは、家庭の事情でイベントを欠席しなければならない男女の頻度です。「家庭への責任のためにキャリアアップの機会（例：昇進、リーダーとしての役割）を逃していると感じることがどの程度ありますか？」という質問に対する回答では、男性の半数が「時々」または「頻繁に」逃していると感じていることが明らかになりましたが、女性の場合も 55% と変わりませんでした。

② 家庭への責任のためにキャリアアップの機会（例：昇進、リーダーとしての役割）を逃していると感じることがどの程度ありますか？

男性 ♂
女性 ♀



女性は、女性によるリーダーシップ、そして女性のためのリーダーシップを支持する傾向が男性よりも高い

女性は、組織のダイバーシティ推進の取り組みに対して全体的に不満を抱いているわけではありませんでしたが、リーダーシップやキャリア開発の分野で、より多くの女性が重要な役割を果たすことを望んでいることが明らかになりました。

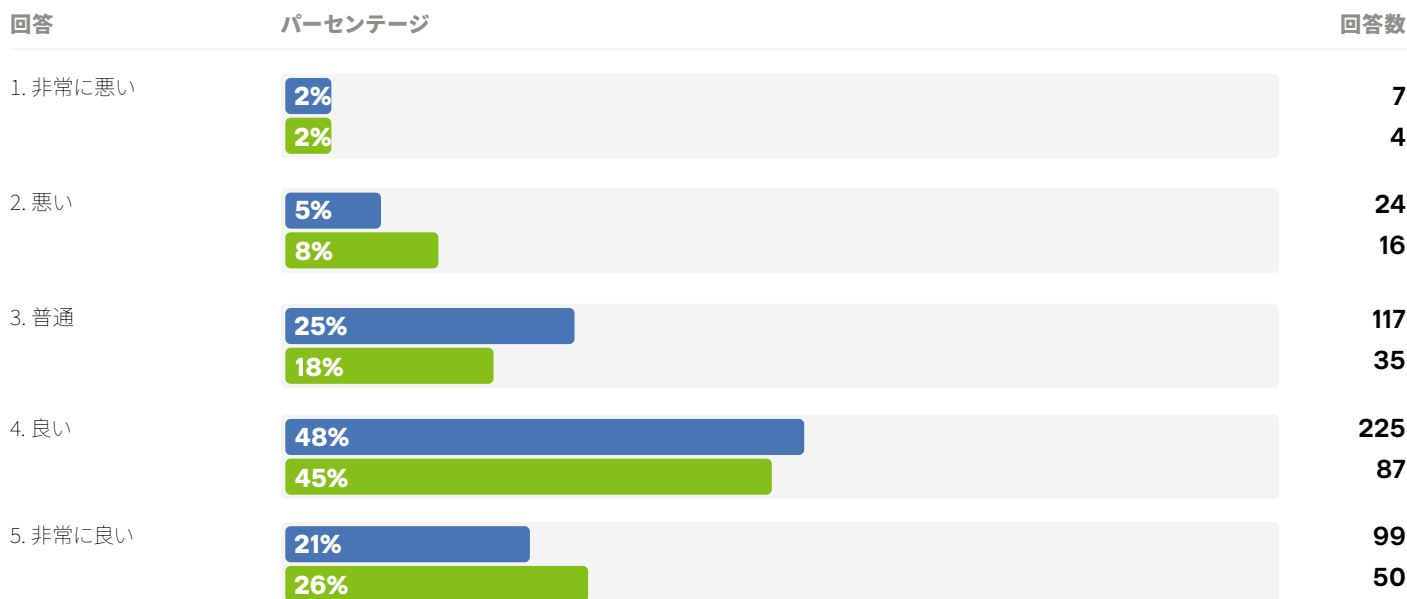
組織におけるジェンダー多様性の取り組み

ジェンダー多様性に関するプログラムは、男性よりも女性のほうがわずかに高い支持を示しました。「職場におけるジェンダー多様性を確保するために、あなたの所属する組織が行っている取り組みを1〜5の評価で表すとしたら、どの程度だと思いますか？」という質問に対し、女性の71%、男性の69%が「良い」または「非常に良い」と評価しました。しかし、特筆すべきは、女性の 26% が多様性への取り組みを優れていると考えているのに対し、男性は 21% であった点です。



② 職場におけるジェンダー多様性を確保するために、あなたの所属する組織が行っている取り組みを1~5の評価で表すとしたら、どの程度だと思いますか？

男性 ♂
女性 ♀



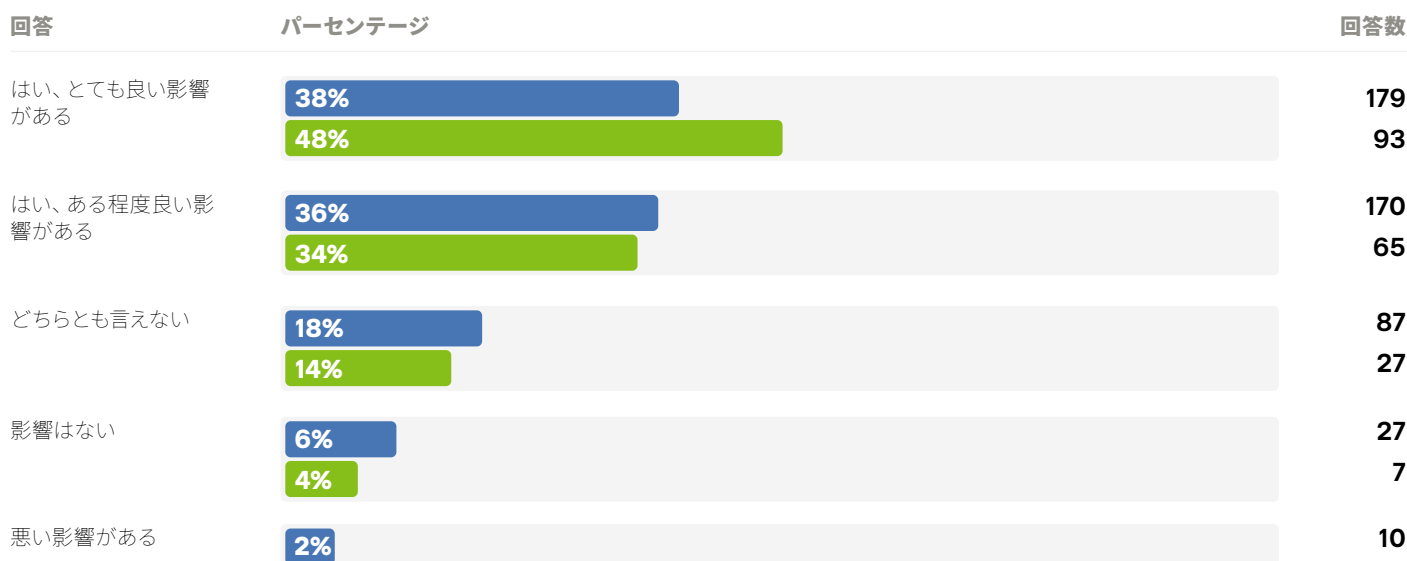
また、ダイバーシティプログラムについて、「悪い」または「非常に悪い」と回答した女性は10%であったのに対し、そのように回答した男性は7%でした。つまり、ジェンダー多様性プログラムに対して、女性の方が男性よりもやや高い満足度と不満度の両方を示しています。

リーダーシップにおける女性の影響

リーダーシップに関する質問が再び出された際、女性は男性よりも、女性によるリーダーシップが全体に与える影響について、はるかに楽観的な見方を示しました。「テック業界において、女性のリーダーが増えることは職場文化に良い影響をもたらすと思いますか？」という質問に対しては、回答にややばらつきが見られました。

② テック業界において、リーダー職に就く女性の数を増やすことは、職場文化に良い影響をもたらすと思いますか？

男性 ♂
女性 ♀



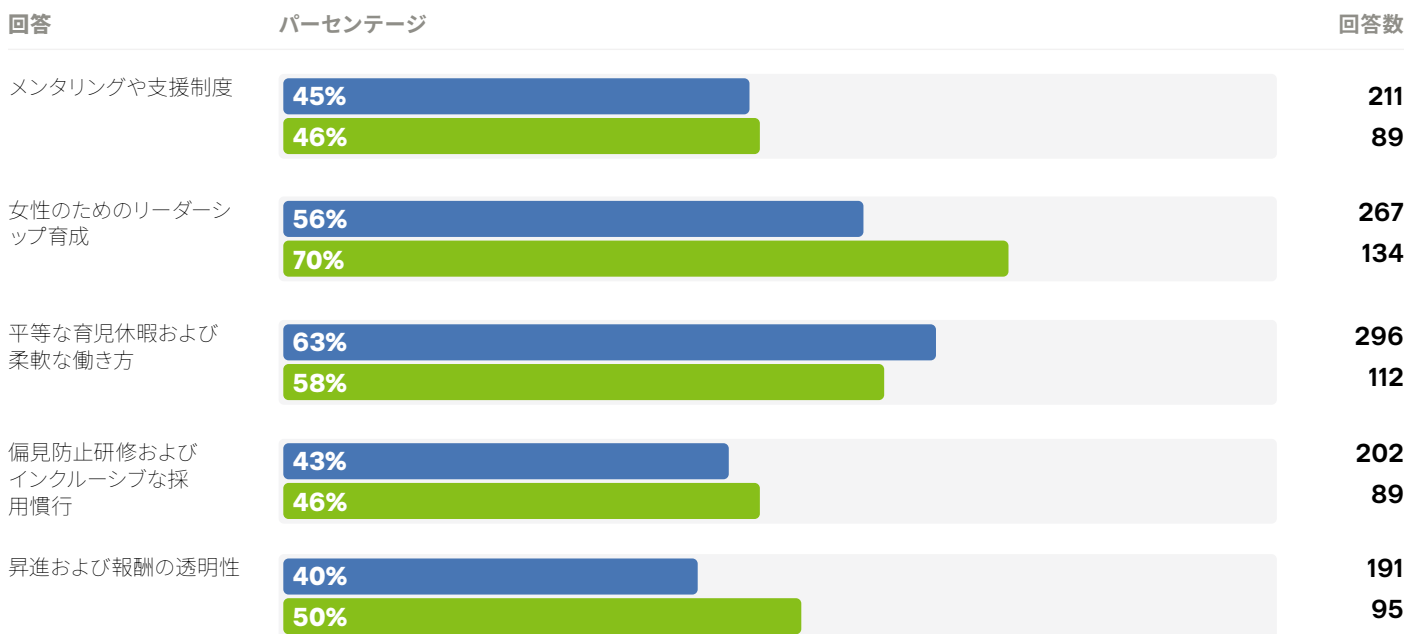
男女ともに、リーダーシップにおける女性の存在感を高めることはプラスに働くと回答した人が圧倒的に多く、女性の82%、男性の74%が支持しています。しかし、「とても良い影響がある」回答した割合は、女性が48%であり、男性(38%)よりも高い傾向が見られました。また、女性のリーダーを増やすことが職場文化に悪い影響を及ぼすと回答した男性は2%であったのに対し、女性でそのように回答した人は0%でした。

専門能力開発への取り組み

男女間で大きな認識の差が見られたのは、「サイバーセキュリティやテック業界におけるジェンダー平等を促進するには、どのような取り組みが有効ですか?」という質問に対する回答でした。男性と女性では、取り組むべき解決策に対する関心が異なる傾向が見られました。女性の70%が女性のためのリーダーシップ育成を挙げたのに対し、同じ回答をした男性は56%にとどまりました。

② サイバーセキュリティやテクノロジー業界におけるジェンダー平等を促進するには、どのような取り組みが有効ですか? (該当するものをすべて選択)

男性 ♂
女性 ♀



サイバーセキュリティ業界で働く女性に有益な取り組みとして、育児休暇の均等取得と柔軟な働き方に賛成する男性は女性よりも多く、男性の63%がこの選択肢を選んだのに対し、女性は58%でした。一方で、昇進および報酬に関する透明性については、女性のほうが男性よりも支持する傾向が強く、女性は50%、男性は40%と、10ポイントの差が見られました。

誰もがテクノロジー分野で女性を支援するためにできること

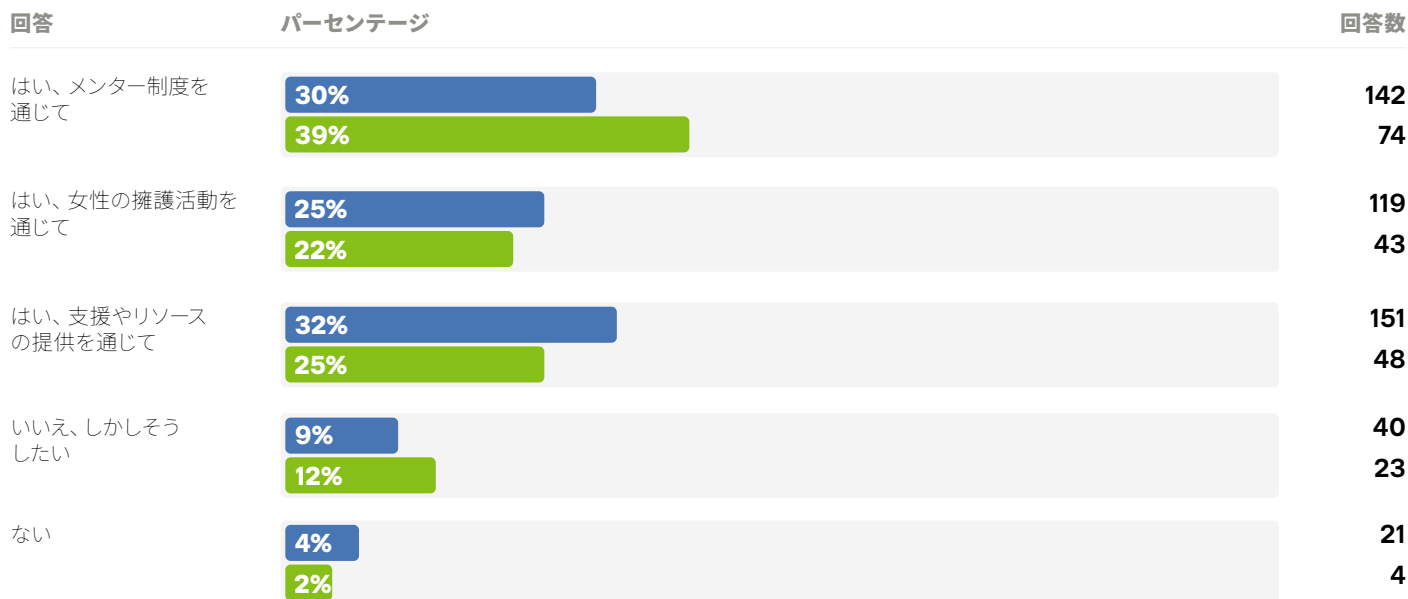
男性も女性も、テクノロジー分野での女性のキャリアを支援する姿勢を強く示しています。その支援の仕方は、男女によって異なります。

テクノロジー分野で活躍する女性への積極的な支援

「テクノロジー業界で活躍する女性をメンターとして支援する取り組みに、積極的に関わっていますか?もしそうであれば、どのような方法で支援していますか?」という質問に対しては、男女ともに概ね肯定的な回答が寄せられました。メンタリングを行っていないと回答したのは、女性で14%、男性で13%にとどまりました。

② テック業界で活躍する女性をメンターとして支援する取り組みに、積極的に関わっていますか？もしそうであれば、どのような方法で支援していますか？

男性 ♂
女性 ♀



メンター制度を通じて支援を行っているという回答した割合は、女性のほうが男性よりも9ポイント高くなっています。男性の4分の1が女性を擁護すると回答しており、これは女性自身を擁護する女性の22%をわずかに上回っています。

回答者数は非常に少数でしたが、注目すべき点として、女性(2%)の2倍にあたる男性(4%)が、女性を対象としたメンター支援活動に積極的には関わっていないと回答しました。

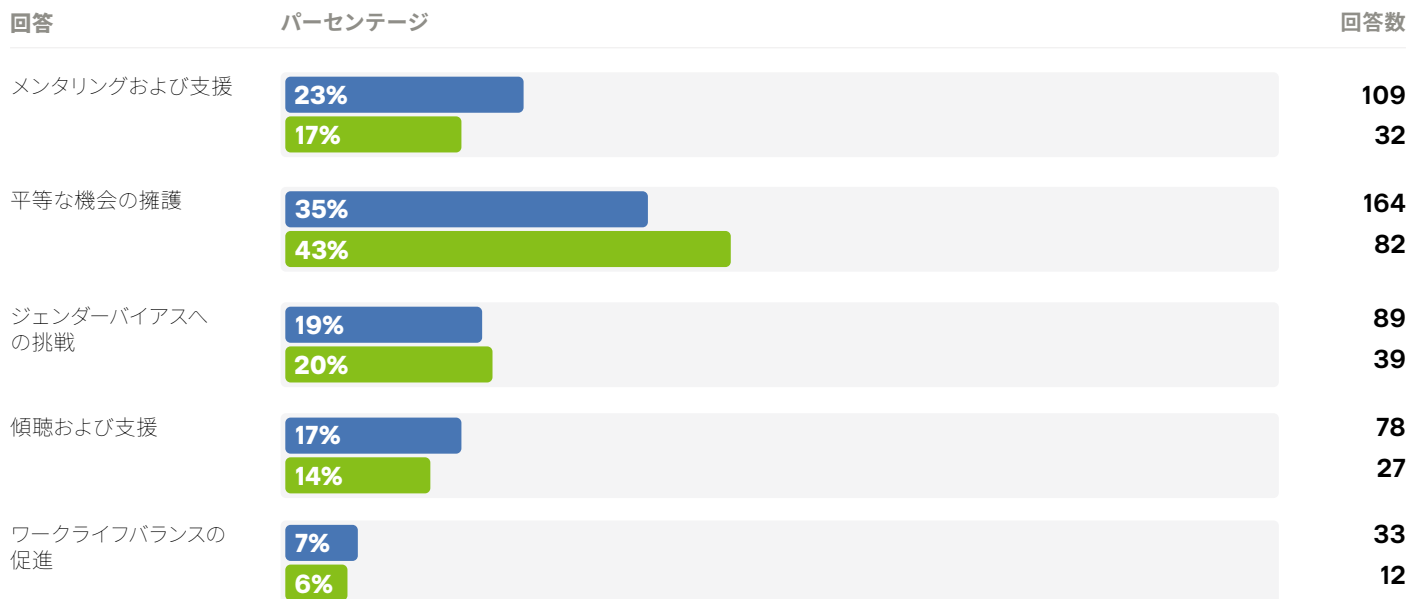
男性からの女性支援

「テック業界の男性は、女性の同僚のキャリア成長をどのように支援できると思いますか？」という質問に対する回答では、女性は男性からのメンタリングよりも、アドボカシー（擁護）により強い関心を示していることが明らかになりました。



② テクノロジー業界の男性は、女性の同僚のキャリア成長をどのように支援できると思いますか？

男性 ♂
女性 ♀



女性回答者のうち 43% が、「平等な機会の推進」を男性による有効な支援方法として選択しました。この選択肢を選んだ男性は 35% にとどまりました。一方で、男性の 23% が、メンタリングや支援を通じて女性を支援できると回答しました。女性は慎重な傾向を示しており、男性からのメンタリングを希望したのはわずか 17% にとどまりました。

IT 業界における男女間の格差は、単なる数の違いにとどまらない

調査データから、IT 業界における男女の間には、複数の分野で認識の差が存在することが明らかになりました。女性が自身の IT キャリアをどう見ているか、男性が IT 業界の女性をどう見ているかの違いは、時として顕著です。

女性は男性よりも女性に対する偏見を認識しやすく、女性は男性よりも女性のキャリアの機会について否定的な見方をしています。ワークライフバランスは、依然として男女間で差がある分野です。

IT 業界における男女間のギャップは、数においても認識においても大きいと言えます。

調査方法

サンプル数: 666 人

国と地域: 米国、英国、スイス、ドイツ、スペイン、イタリア、シンガポール、日本の回答者を含みます。

回答者のプロフィール: 男性 71%、女性 29%、大多数がフルタイム勤務、年齢層は幅広い（25~64 歳）。