

12月3日～9日は「障害者週間」

**Indeed、企業の障害者雇用の取り組みを支援する特集ページ
『障害者雇用とダイバーシティ推進を理解しよう。
いま企業ができることとは?』を公開**

障害のある方をサポートする Indeed の取り組みも紹介

世界 No.1 求人検索エンジン* 「Indeed (インディード)」の日本法人である Indeed Japan 株式会社 (本社: 東京都港区、代表取締役: 大八木 紘之、<https://jp.indeed.com> 以下 Indeed) は、障害^{*1}のある方が能力を發揮しながら安心して働ける社会の実現を目指しさまざまな取り組みをおこなっています。その一環として、「障害者週間 (2022年12月3日～9日)」に合わせ、企業や組織の採用担当者向けの情報発信サイト「/LEAD (スラッシュリード)」(<https://jp.indeed.com/lead>)にて、企業の障害者雇用の取り組みを支援する特集ページ「障害者雇用とダイバーシティ推進を理解しよう。いま企業ができることとは?」(<https://jp.indeed.com/lead/disability-and-employment>)を公開しました。



Indeed は、「We help people get jobs.」をミッションとし、あらゆる人々が自分に合った仕事を見つけられるような社会の実現を目指しています。その一環として、障害のある方をはじめ、多くの求職者が採用プロセスで経験する偏見や障壁を取り除きたいと考え、さまざまな活動をおこなっています。

一方で、日本で民間企業に定められた障害者の法定雇用率 2.3%を達成している企業は 47%^{*2}と半数に満たない状況であり、雇用・労働条件の安定や職場環境のあり方など数字では見えない課題も残されています。そこでこのたび Indeed は、障害者週間をきっかけに企業が「いまできること」を共に考える機会にさせていただきたいという思いから、企業や組織の採用担当者向けの情報発信サイト「/LEAD (スラッシュリード)」(<https://jp.indeed.com/lead>)にて、企業の障害者雇用の取り組みを支援する特集ページ「障害者雇用とダイバーシティ推進を理解しよう。いま企業ができることとは?」(<https://jp.indeed.com/lead/disability-and-employment>)を公開しました。

Indeed はこれからも、障害のある方をはじめ、全ての人が自分の能力を發揮して活躍し、安心して働ける社会を目指してさまざまな取り組みを続けて参ります。

※1 「障害」および「障がい」の表記について：本特集ページに掲載の各記事では、取材・監修に携わっていただいた各企業や有識者の皆さまの様々な考え方を反映し、記事ごとに「障害」と「障がい」という2種類の表記を用いています。今回の特集ページタイトルおよびリリース本文は、特集の中で法制度に関する紹介などもあるため、「障害」と表記しています。

※2 厚生労働省「令和3年障害者雇用状況の集計結果」

■ 特集ページ「障害者雇用とダイバーシティ推進を理解しよう。いま企業ができることとは？」について

本特集では、「インタビュー」「共に働くヒント」「障害者の採用」のカテゴリで、障害のある方々やニューロダイバージェント（多様な脳の働きを持つ人）の雇用の支援につながるような情報を発信します。

・特集タイトル：「障害者雇用とダイバーシティ推進を理解しよう。いま企業ができることとは？」

・特集ページ URL：<https://jp.indeed.com/lead/disability-and-employment>

・主な記事（抜粋）：

【インタビュー】

一般社団法人ダイアログ・ジャパン・ソサエティ 理事 志村真介氏 インタビュー
「暗闇の中の人材研修」で得られる気づきとは？ 企業の成長に多様性が不可欠な理由
記事 URL：<https://jp.indeed.com/lead/dialogue-japan-society-interview>

【共に働くヒント】

テレワーク環境で、障害者雇用の担当者にできることとは？

記事 URL：<https://jp.indeed.com/lead/employing-candidates-with-disabilities-under-wfh-environment>

【障害者の採用】

就労訓練を積んだ障害者を採用するには？ 「就労移行支援」を活用する方法

記事 URL：<https://jp.indeed.com/lead/make-use-of-pre-employment-transition-services>

■ Indeed における障害のある方をサポートする取り組み

・ Access Indeed（アクセス インディード）

Indeed では、社会的マイノリティの方々の働く上での偏見や障壁を取り除くための活動を行なっている従業員主導型のグループ「Inclusion Resource Group（インクルージョン・リソース・グループ、以下 IRG^{※3}）」があります。日本で活動する5つの IRG のうち「Access Indeed（アクセス インディード）」は、障害やメンタルヘルス、ニューロダイバーシティ（脳の多様性）など健康全般に焦点を当て、Indeed 組織全体のリーダーと協力して、プロダクトおよび Indeed 内部でのアクセシビリティに取り組んでいます。

「Access Indeed」に関する記事はこちら：<https://jp.indeed.com/lead/access-indeed-interview>

※3 インクルージョンリソースグループ（IRG）とは、一般に「従業員リソースグループ」と呼ばれ、特定の属性（性別、性的指向、国籍、人種、ライフスタイルなど）や経験を共有する従業員が社内で自主的に運営する組織のこと。ボトムアップ型のダイバーシティ推進策で、米国では1970年代から広まり、現在ではフォーチュン500企業の90%以上で取り入れられています。

・ 障害者のインクルージョン推進においてトップ企業に選出

Indeed は、「Inclusion and Belonging」におけるさまざまな先進的取り組みが評価され、米国の「障害平等指数（Disability Equality Index、以下 DEI）」において、最高スコアである100%を3年連続で獲得しました。

「DEI おいてトップ企業に選出」に関する記事はこちら：

<https://jp.indeed.com/lead/indeed-honored-as-a-top-workplace-for-disability-inclusion>

Indeed（インディード）について

Indeed は、最も多くの人が見つけている世界 No.1 求人検索エンジン*です。現在 60 カ国以上、28 の言語でサービスを展開し、求職者は何百万もの求人情報を検索することができます。300 万以上の企業が Indeed を利用して従業員を見つけ、採用しています。月間 [3 億人以上](#) のユーザーが Indeed を利用**し、求人検索や履歴書の登録、企業の情報検索を行っています。詳細は <https://jp.indeed.com> をご覧ください。

*出典：Comscore 2022 年 9 月総訪問数

**出典：Indeed 社内データ 2022 年 4～9 月