



Indeed Japan株式会社 / Indeed Technologies Japan株式会社

2025

Indeed Japan株式会社および Indeed Technologies Japan株式会社の男女賃金差異に関する報告

結果と背景

雇用主として、そしてグローバルに展開する採用プラットフォームとして、Indeed は、インクルージョン（誰も取り残さないような施策や環境を作ること）、ビロギング（自分の居場所があると感じられること）におけるグローバルリーダーとなることを目指しています。Indeed は、「We help all people get jobs.」をミッションに掲げています。Indeed のバリューの一つでもあるインクルージョンとビロギングに取り組むことは、私たちのミッションの実現に直結しています。そして私たちは、Indeed には、前向きな変化を促進するための力と責任があると考えています。

厚生労働省の「女性活躍推進法」の省令改正に伴い、従業員数が301人以上の事業主においては男女賃金差異の情報公表が義務づけられています。

男女の賃金の差異は、男性従業員の基本給と賞与（株式報酬を含む）を元にした平均年間賃金に対する、女性従業員の平均年間賃金の比率で示されています。これは全ての従業員、フルタイムの無期雇用社員（「正社員」）、パートタイムおよび有期雇用社員（「非正社員」）を対象として算出しており、インターンや出向者、無給休暇中の従業員などは考慮されません。

法律で定められた手法に適用し、2024年4月1日～2025年3月31日を報告対象期間とした Indeed Japan株式会社および Indeed Technologies Japan株式会社の結果は以下のとおりです。

Indeed Japan 株式会社

79.1%
正社員

89.4%
非正社員

78.5%
すべての従業員

Indeed Technologies Japan 株式会社

85.0%
正社員

-
非正社員

84.7%
すべての従業員

日本での Indeed の男女間の賃金差異は、より賃金の高い職種や役職に就いている女性の割合が低いことに起因する可能性があると考えられます。この報告対象期間中、基本給と賞与（株式報酬を含む）が高いセールス（男性が76%を占める）やR&D（男性が84%を占める）などの部署で、女性より男性の比率が高くなっています。同様に、Indeed Japan株式会社のリーダーシップチーム（役職 Director以上）は、主に男性で構成されていました（男性が87%）。また、Indeed Technologies Japan株式会社のリーダーシップチーム（役職 Director以上）も、主に男性で構成されていました（男性が74%）。

Indeed は、このような男女格差解消に対する新しい取り組みに賛同し、Indeed Japan株式会社全体で男女の格差解消に継続的に注力してまいります。Indeed は常に学び、進化し続けています。この男女の賃金の差異に関する報告は、Indeedのバリューの一つであるインクルージョン&ビロッキングを実現するための重要な取り組みの一つです。また、他にも Indeed では、以下のようなさまざまな取り組みを行っています。

従業員のエクイティ（公平性）

Indeed は、2030年までに全世界の女性従業員の割合を50%に引き上げます。

賃金のエクイティ（公平性）

同じ職務に就く従業員の給与の一貫性を確保するために、給与の見直しや調整を目的とする給与の公平性調査を毎年グローバルで実施しています。

給与の透明性

従業員一人ひとりが、組織内の各ポジション（職種・役職）の給与体系を参照できる給与体系ツールを提供しています。

フレキシビリティ（柔軟性）

従業員が制度的・社会的な障壁に直面した場合に対応できるよう、Open PTO制度（オープン・バケーション制度）、1歳までの子供の親や保護者であれば男女共に利用できる約6ヶ月間の有給のペアレンタルリブ、長期的な休暇を必要とする従業員のための無給休職制度など、ワーク・ライフ・バランスを実現するための多様な制度・プログラムを提供しています。