

Indeed Rainbow Voice 2023

Indeed、「企業のLGBTQ+当事者の従業員への取り組みに関する調査」を実施 「何から始めていいかわからない」など企業で取り組みは進んでいない状況 一方で、取り組み企業では職場全体の働きやすさにつながる傾向

- ・取り組み実施企業は25%以下、中小企業ではわずか18%
- ・企業の特徴「勤続年数が長い/伸びている」の割合、取り組み企業は未実施企業の1.5倍

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、ダイバーシティのある働き方を推進するプロジェクト「Indeed Rainbow Voice 2023」の一環として、企業がLGBTQ+当事者の従業員を支援する取り組みを推進する上での現状や課題を明らかにするため、全国の企業の人事担当者500名を対象に調査を行いました。

<調査結果要約>

- 【企業におけるLGBTQ+当事者の従業員を支援する取り組みの実態】** 取り組んでいる企業は4社に1社に留まり、中小企業^{*1}は2割以下。
 - LGBTQ+当事者の従業員を支援する取り組みを行っている企業は全体の24.2%。大企業では約4割(39.0%)に対し、中小企業は半数の2割以下(18.0%)。
 - LGBTQ+支援の取り組みは、障害のある従業員や外国籍の従業員などを支援するさまざまなダイバーシティ推進の取り組みの中で最も実施率が低い。
- 【企業における取り組み内容（採用段階）】** 約4割が「面接時に差別的な発言はしない」。一方で、企業サイトや求人票で取り組みを明記している企業はわずか2割程度。
 - 取り組み実施企業のうち、「面接や応募者とのやりとりにおいて、LGBTQ+当事者への差別的な発言をしないようにしている」が40.8%で最多。
 - 対外的に取り組みを情報発信している企業は少なく、「企業サイトにLGBTQ+当事者の従業員への取り組みの有無を掲載している」は全体では23.0%。特に中小企業(15.3%)は少なく、大企業(30.6%)の半数に留まる。また、「求人票にLGBTQ+当事者の従業員に関する制度や福利厚生の内容を記載している」はわずか20.4%
- 【企業における取り組み内容（職場）】** トランスジェンダーの従業員に向けた配慮や制度がある企業はわずか2割程度。中小企業では特に取り組みが少ない傾向。
 - 「トランスジェンダーの従業員への配慮を行っている（本人の望むトイレや更衣室の使用、健康診断における個別対応など）」は22.1%。また「トランスジェンダーの性別移行をサポートする制度がある」は21.0%、特に中小企業(14.9%)では少なく、大企業(27.1%)の6割弱に留まる。
- 【取り組んでいる企業の特徴】** 取り組み実施企業の7割が「平均勤続年数が長い／伸びている」と回答し、未実施企業の1.5倍。「ダイバーシティが担保されている」割合は未実施企業の約2倍。
 - 取り組みを実施している企業の70.1%が「平均勤続年数が長い／伸びている」特徴があると回答。取り組みを実施していない企業(47.5%)の約1.5倍の割合。
 - 「ダイバーシティ(多様性)が担保されている」は、取り組み企業は66.2%で、取り組んでいない企業(32.9%)の約2倍

5. 【取り組みによる変化】「SOGI ハラスメントが減少」「従業員の職場環境に対する満足度が上がった」は共に都市圏外の企業で多く、都市圏企業のそれぞれ 1.6 倍、2.8 倍変化を実感。
- 取り組みによる変化は、「SOGI (性自認・性的指向) ハラスメントが減少した」(全体で 27.4%) が最も多く、特に都市圏外 (37.5%) は都市圏 (一都三県・愛知・大阪・福岡) (22.8%) の 1.6 倍変化を実感。
 - 「従業員の職場環境に対する満足度が上がった」(全体で 13.9%) は、都市圏外 (25.0%) では、都市圏 (8.8%) の 2.8 倍もの変化を実感
6. 【取り組んでいない理由、障壁】大企業「何からはじめてよいかわからない」、中小企業「LGBTQ+支援に関心のある社員がどれくらいいるかわからない」がそれぞれ最多。
- 取り組みを実施していない企業の理由、大企業では「何かしらの取り組みをしたいが、何からはじめてよいかわからない」(27.6%) が最多で中小企業 (20.5%) の 1.3 倍多い。中小企業では「LGBTQ+支援に関心のある社員がどれくらいいるかわからない」が 24.8%で最多。
 - 都市圏の企業では「人的リソースがない」22.1%、地方企業では「知識や情報が不足している」24.1%が上位
7. 【取り組むに当たり企業が必要とすること】「LGBTQ+を知り、理解するための研修」が 1 位、次いで「具体的な方法が分かる教材」。当事者を理解し、取り組むための具体的な情報を求めている傾向。
- 既に取り組んでいる企業を含む全体では「LGBTQ+について知り、理解するための研修がある」(28.2%) が最多、次いで「何から始めたら良いか具体的な方法が分かる教材などがある」(24.8%) が 2 位。
 - 取り組みを実施していない企業においては、大企業では「経営陣が LGBTQ+について理解を深めることができるイベントやセミナー」(34.5%) が上位で中小企業 (18.0%) の 1.9 倍であり、大企業ではより経営陣の理解が重要と捉えられている傾向。

※1：従業員 1,000 名以上を大企業、従業員 2 名以上 1,000 名未満を中小企業と定義

<調査結果まとめ>

LGBTQ+当事者の従業員の支援に取り組む企業は 4 分の 1 以下。実施企業も、情報発信が十分ではない現状あり

LGBTQ+当事者の従業員を支援する取り組み (以下、取り組み) を実施している企業は 24.2%に留まることが分かりました。中小企業ではさらに少なくわずか 18.0%で、大企業 39.0%の半数以下でした。

取り組み内容は、企業サイトや求人情報に取り組みについて記載をしている企業はわずか 2 割程度と、LGBTQ+当事者が仕事探しや働く上で重要な情報である企業の取り組みを、当事者に届ける情報発信が十分になされていない現状が明らかになりました。

取り組み実施企業は、従業員満足度が高い傾向。特に地方企業においてその傾向が高い

取り組みを実施する企業割合はまだ少ない状況が明らかとなりましたが、取り組んでいる企業においては、企業全体の従業員満足度が高い傾向にあることが明らかとなりました。

取り組みを実施する企業の 70.1%が自社の特徴に「平均勤続年数が高い／伸びている」を挙げました。これは取り組みを行っていない企業の約 1.5 倍にあたります。また、取り組みを実施することによる具体的な変化として、全体では「SOGI (性自認・性的指向) ハラスメントが減少した」(27.4%) が最多となりました。地域による差もみられ、都市圏外の地方企業においては 25.0%が「従業員の職場環境に対する満足度が上がった」と回答し、都市圏の企業 (8.8%) の 2.8 倍となりました。

企業が取り組みを行うことにより、ダイバーシティのある企業文化が醸成され、LGBTQ+当事者の従業員だけではなく、従業員全体の働きやすさにもつながっていることが考えられます。特に地方企業においてその変化は顕著であると考えられます。企業において人材不足が課題となる中、従業員の働きやすさや職場への満足度を向上させることは非常に重要です。LGBTQ+当事者の従業員への支援が企業の成長にもつながるという中長期的な視点で取り組むことが大切であると言えます。

Indeed は「We help people get jobs.」をミッションに掲げ、あらゆる人々が公平に自分にあった仕事を得られる社会の実現を目指しています。本調査結果から明らかになったことも踏まえ、「Indeed Rainbow Voice 2023」プロジェクトを通じて、ダイバーシティのある働き方を推進する職場が広がるきっかけをつくり、誰もが自分らしく生き生きと働ける仕事や働き方を見つける手助けをしていきたいと考えています。

<「企業のLGBTQ+当事者への支援の取り組みに関する調査」結果詳細>

1. 【企業におけるLGBTQ+当事者の従業員を支援する取り組みの実態】取り組んでいる企業は4社に1社に留まり、中小企業は2割以下。

企業で人事・人材採用に携わる業務に就いている20～50代の方を対象に、自社における社会的マイノリティの従業員への支援をはじめとしたダイバーシティ推進の取り組みについて尋ねました。その結果、障害のある人や外国籍の従業員に対する取り組みは4割以上(それぞれ49.9%、40.4%)の企業が実施しているのに対し、LGBTQ+当事者の従業員に対する取り組みは24.2%に留まり最下位でした。LGBTQ+の従業員に対する取り組み度合いを企業規模別に見ると、大企業では39.8%であったのに対し、中小企業では2割以下の18.0%でした(図1)。

また、同じく事業や社会的な取り組みとして、対外的に社会的マイノリティへの支援を行っているかどうかを尋ねたところ、LGBTQ+コミュニティに対する対外的な取り組みは27.5%となり、社内の従業員を支援する取り組みよりも多いことが分かりました(図2)。

社内のLGBTQ+当事者の従業員を支援する取り組みは、まだ広がっていないことが見て取れます。

図1：ダイバーシティ推進の取り組み（社内の従業員に対して）

Q. あなたの現在のお勤め先では、下記のような従業員に対する制度や福利厚生・職場環境づくりに関する取り組みを行っていますか（単数回答）。

※人事・人材採用担当者ベース

※企業全体のスコアで降順ソート

※企業全体のみスコアラベルを表示

【社内の従業員に対する取り組みあり・計（積極的に取り組んでいる+やや取り組んでいる）】

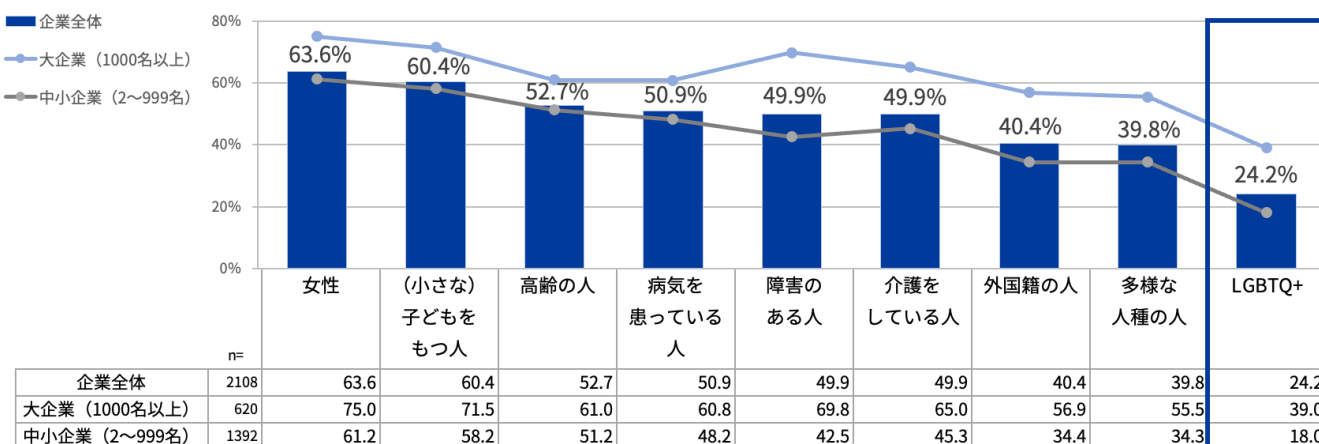


図2：ダイバーシティ推進の取り組み（対外的に）

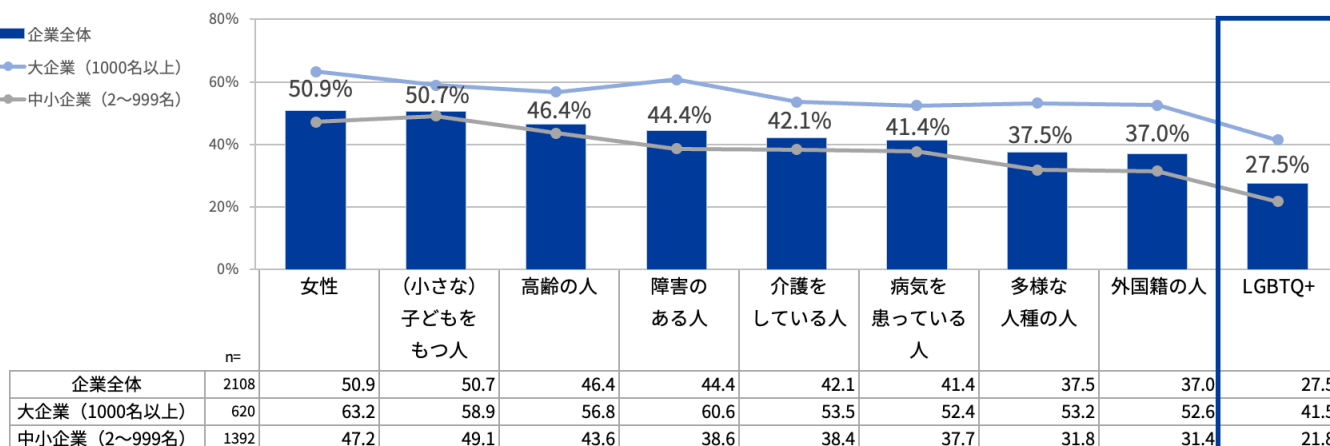
Q. あなたの現在のお勤め先では、事業や社会的な活動など、下記のような対外的な取り組みを行っていますか（単数回答）。

※人事・人材採用担当者ベース

※企業全体のスコアで降順ソート

※企業全体のみスコアラベルを表示

【対外的な取り組みあり・計（積極的に取り組んでいる+やや取り組んでいる）】



2. 【企業における取り組み内容（採用段階）】約4割が「面接時に差別的な発言はしない」。一方で、企業サイトや求人票で取り組みを明記している企業はわずか2割程度。

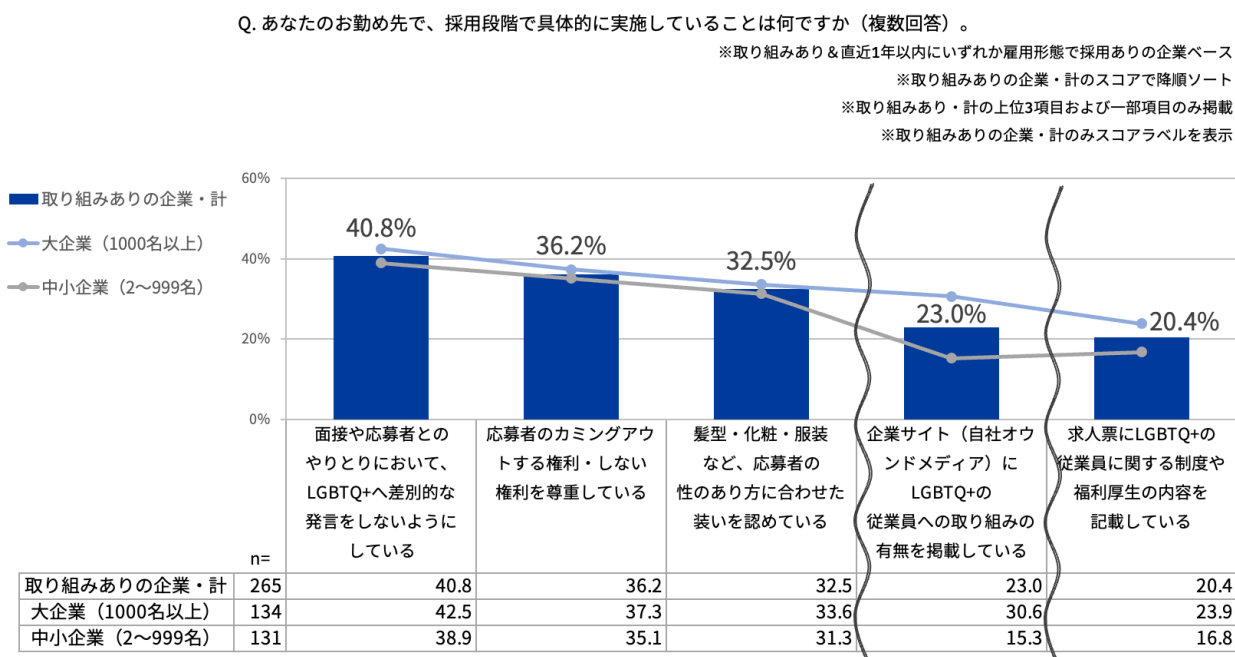
直近1年でいずれか雇用形態で人材採用を行い、かつLGBTQ+当事者の従業員に対して取り組みを行っている回答した方（265名）を対象に、採用段階における取り組み内容を尋ねました。その結果、「面接や応募者とのやりとりにおいて、LGBTQ+への差別的な発言をしないようにしている」が40.8%でもっとも多い結果でした。また、社外へ向けて取り組み内容の情報発信を行っている割合を見ると、「企業サイトにLGBTQ+当事者の従業員への取り組みの有無を掲載している」企業は全体ではわずか23.0%であり、特に中小企業（15.3%）で少なく、大企業（30.6%）の半数に留まりました。

同様に、「求人票にLGBTQ+当事者の従業員に関する制度や福利厚生の内容を記載している」は20.4%で、トップの取り組みのわずか半数の結果でした（図3）。

取り組みを行っている企業の中でも、企業サイトや求人票に情報を記載している割合は少なく、そのことが当事者にとって、仕事探しをより難しくしている可能性が考えられます。実際にIndeedがLGBTQ+当事者を対象に行った調査*でも、当事者であることで「やりたい仕事に就くことを諦めた理由」の上位に「採用企業がLGBTQ+フレンドリーかわからなかった」が上がっていました。

※：Indeed「LGBTQ+当事者の仕事や職場に関する意識調査」 (<https://jp.indeed.com/press/releases/20230420-2>)

図3：企業における取り組み内容（採用段階）



3. 【企業における取り組み内容（職場）】トランスジェンダーの従業員に向けた配慮や制度がある企業はわずか2割程度。中小企業では特に取り組みが少ない傾向。

取り組みを行っている企業が職場で実施していることについて尋ねました。トランスジェンダーの従業員に対する支援の内容をみると、「更衣室やトイレなど、トランスジェンダーの従業員への配慮を行っている（本人の望むトイレや更衣室の使用、健康診断における個別対応など）」は22.1%でした。また、「トランスジェンダーの性別移行をサポートする制度がある（長期休暇や有給休暇がとれるなど）」は21.0%で、特に中小企業では14.9%と少なく、大企業27.1%の6割弱に留まりました。

一方、アライ（当事者ではないが、当事者のことを理解・共感し支援する人）が参加できる取り組みはさらに少なく、「アライであることを表明する制度がある」は17.8%、「LGBTQ+当事者やアライの社員が交流できるコミュニティグループがある」は15.3%に留まりました（図4）。

職場における取り組みについては、職場の設備や制度の導入が求められるトランスジェンダーの従業員に対する取り組みや、LGBTQ+当事者が働きやすい環境において重要な、従業員のアライが参加できる取り組みについては、まだそれほど進んでいない現状が明らかになりました。

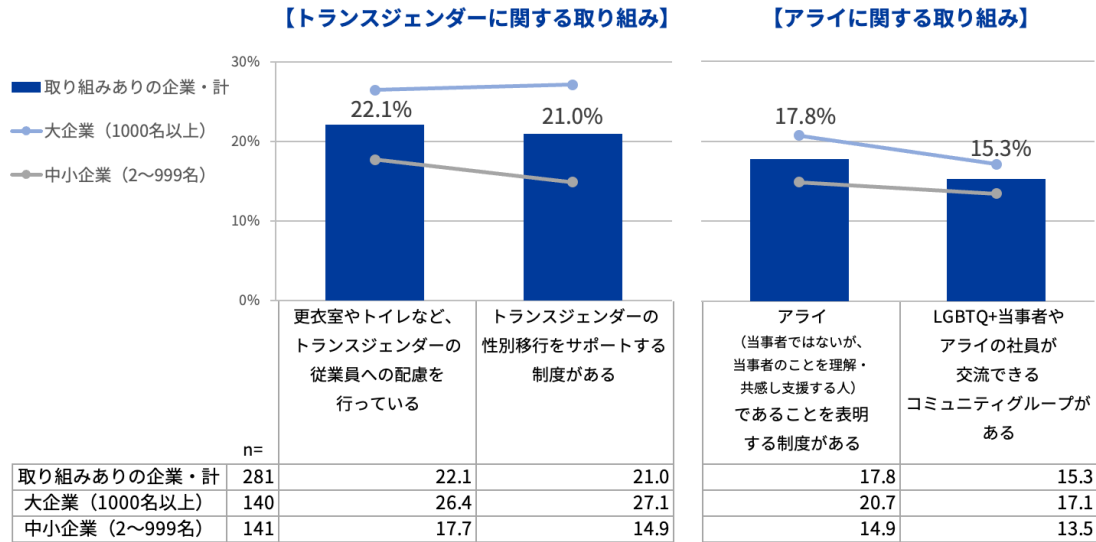
図4：企業における取り組み内容（職場）

Q. あなたのお勤め先で、（採用段階に限らず）日ごろから具体的に実施していることは何ですか（複数回答）。

※取り組みありの企業ベース

※一部項目のみ掲載

※取り組みありの企業・計のみスコアを表示



4. 【取り組んでいる企業の特徴】取り組み実施企業の7割が「平均勤続年数が長い／伸びている」と回答し、未実施企業の1.5倍。「ダイバーシティが担保されている」割合は未実施企業の約2倍。

自社の特徴について尋ねたところ、LGBTQ+当事者の従業員への取り組みを実施している企業で最も多く挙げられたのは「平均勤続年数が長い／伸びている」で、70.1%が該当しました。これは、取り組みを実施していない企業（47.5%）と比べて約1.5倍でした。

また、取り組みを実施している企業と実施していない企業で最も差が大きかったのは、「ダイバーシティ（多様性）が担保されている」で、取り組み企業（66.2%）は取り組んでいない企業（32.9%）の約2倍、次いで差が大きかったのは「お互いを認め合う／尊重し合う風土がある」で、取り組み企業（66.9%）が取り組んでいない企業（42.0%）の約1.6倍でした。

LGBTQ+当事者の従業員への取り組みを行う企業は、ダイバーシティのある企業文化が醸成され、当事者のみならず誰もが働きやすい環境につながっていると考えられます（図5）。

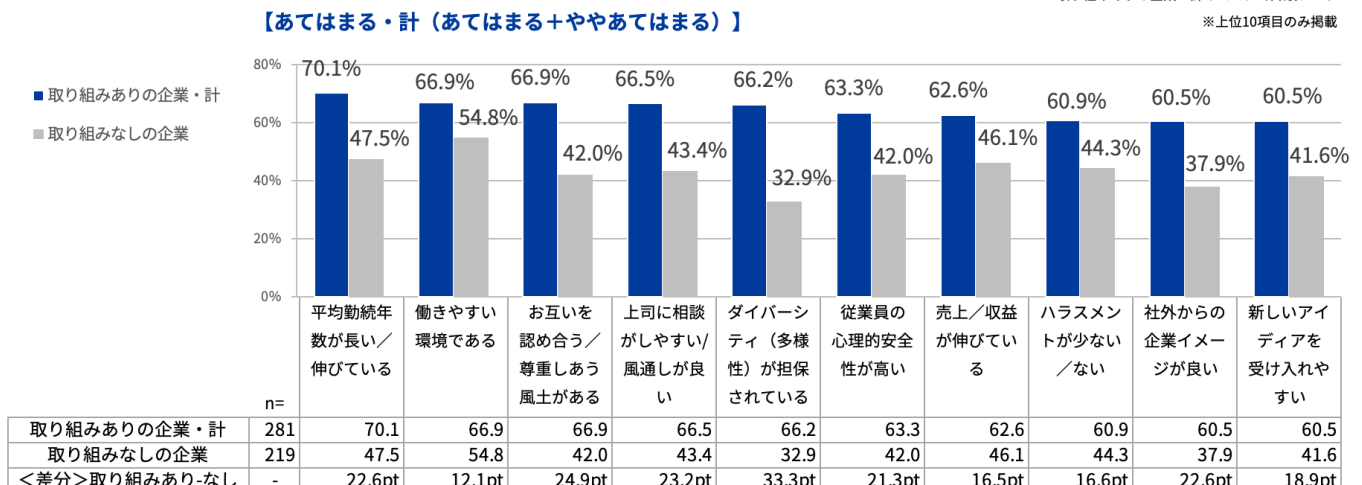
図5：LGBTQ+当事者へ取り組みを実施している企業の特徴

Q. あなたの現在のお勤め先について、以下のことはどれほどあてはまりますか（単数回答）。

※お勤め先の業種や従業員規模と近い企業と比較してお考えください。

※取り組みありの企業・計のスコアを降順ソート

※上位10項目のみ掲載



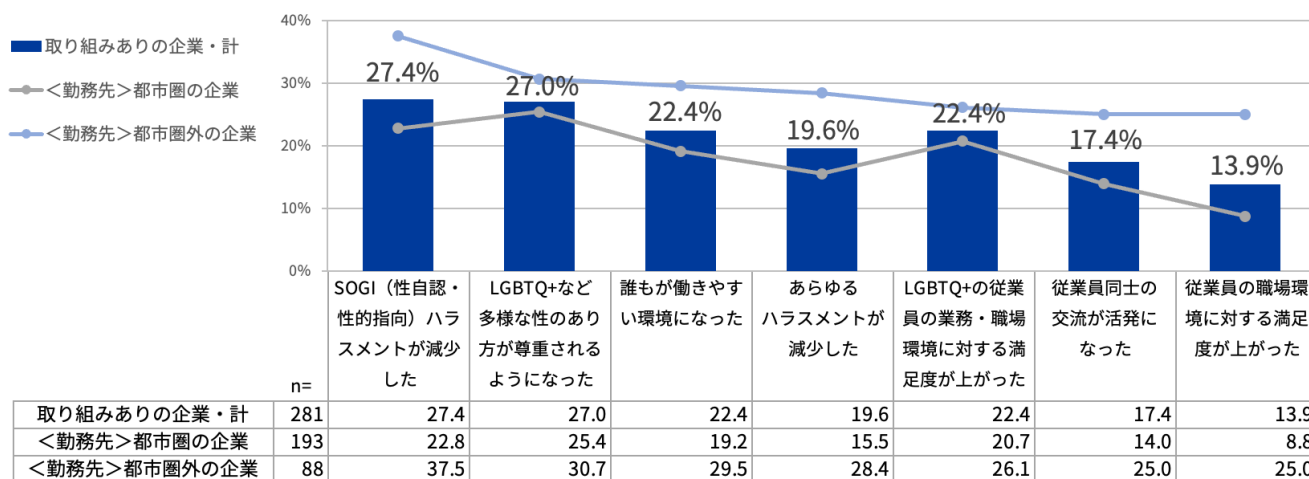
5. 【取り組みによる変化】「SOGI ハラスメントが減少」「従業員の職場環境に対する満足度が上がった」は共に都市圏外の企業で多く、都市圏企業のそれぞれ1.6倍、2.8倍変化を実感。

取り組みを実施している企業に対して、取り組みによる変化について尋ねました。その結果、取り組み企業全体では、「SOGI（性自認・性的指向）ハラスメントが減少した」（27.4%）が最多でした。エリア別に見ると特に都市圏外（37.5%）では、都市圏（一都三県・愛知・大阪・福岡）（22.8%）の1.6倍変化を実感していました。同様に、「従業員の職場環境に対する満足度が上がった」（全体13.9%）は、都市圏外（25.0%）では、都市圏（8.8%）の2.8倍もの変化を実感していました。地方の企業の方が取り組みによる変化を顕著に実感していると言えます（図6）。

図6：LGBTQ+当事者の従業員への取り組みを行ったことによる変化（エリア別）

Q. 現在のお勤め先で、LGBTQ+の従業員に対する制度や福利厚生、職場環境づくりに関する取り組みをしているとお答えの方に伺います。取り組んだことによって、あなたのお勤め先はどのような変化がありましたか（複数回答）。

※取り組みありの企業ベース
 ※都市圏外の企業のスコアで昇順ソート
 ※都市圏外の企業のスコア上位7項目のみ掲載
 ※取り組みありの企業・計のみスコアラベルを表示



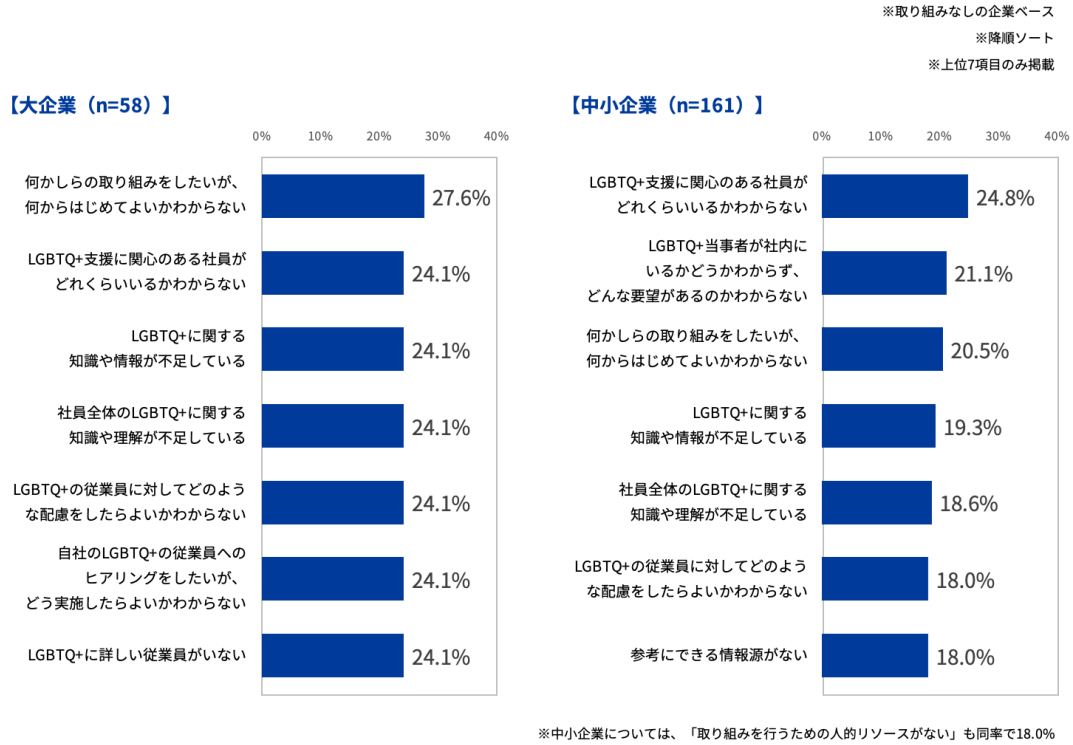
※都市圏：一都三県・愛知・大阪・福岡

6. 【取り組んでいない理由、障壁】：大企業「何からはじめてよいかわからない」、中小企業「LGBTQ+支援に関心のある社員がどれくらいいるかわからない」がそれぞれ最多。

取り組みを実施していない企業にその理由や障壁となっていることを尋ねたところ、大企業では「何かしらの取り組みをしたいが、何からはじめてよいかわからない」（27.6%）がもっとも多く、中小企業（20.5%）の1.3倍でした（図7）。中小企業では「LGBTQ+支援に関心のある社員がどれくらいいるかわからない」が24.8%と回答し最多となりました。

図7：LGBTQ+当事者の従業員への取り組みを実施していない理由・障壁<企業規模別>

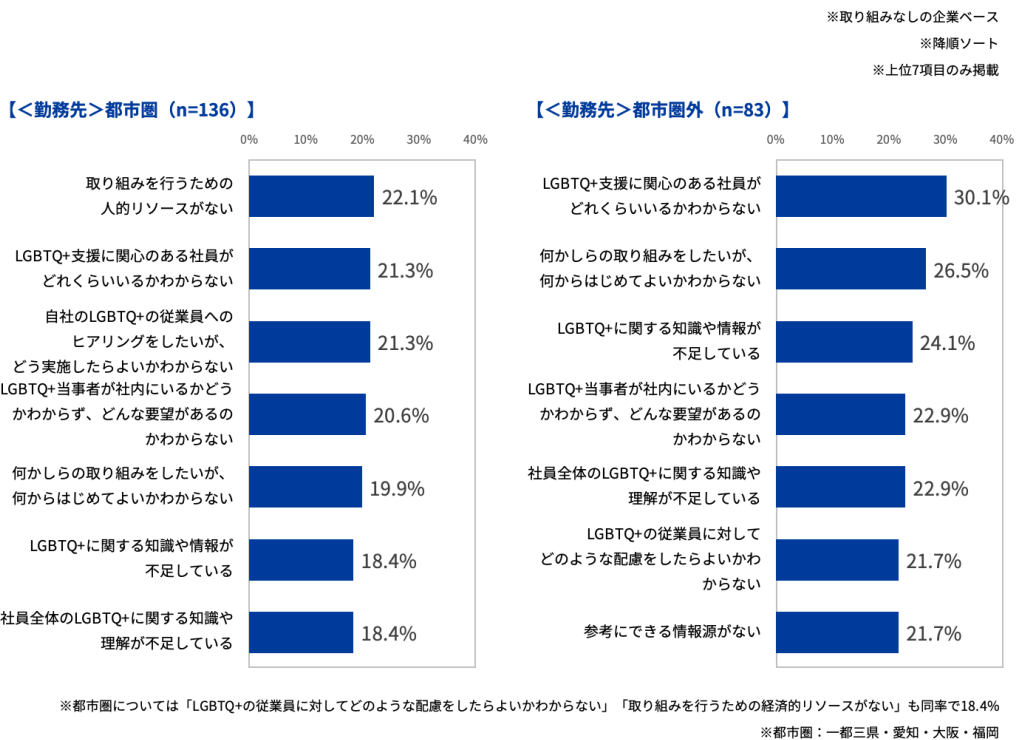
Q. 現在のお勤め先で、LGBTQ+の従業員に対する制度や福利厚生、職場環境づくりに関する取り組みをしていないとお答えの方に伺います。
上記の取り組みを実施していない理由・障壁となっていることはなんですか（複数回答）。



エリア別に見ると、都市圏（一都三県・愛知・大阪・福岡）の企業では「取り組みを行うための人的リソースがない」（22.1%）が最多でした。これは、都市圏外の企業では下位に留まり、都市圏ならではの特徴と言えます。また、都市圏外の企業の特徴として「LGBTQ+に関する知識や情報が不足している」が（24.1%）が上位に入ることがあげられます。これは、都市圏企業（6位・18.4%）の1.3倍の結果となりました。都市圏では、支援に取り組むための人員不足に悩む一方で、地方企業では、LGBTQ+に関する情報が不足していることが特徴的な課題であると考えられます（図8）

図8：LGBTQ+当事者の従業員への取り組みを実施していない理由・障壁<エリア別>

Q. 現在のお勤め先で、LGBTQ+の従業員に対する制度や福利厚生、職場環境づくりに関する取り組みをしていないとお答えの方に伺います。
上記の取り組みを実施していない理由・障壁となっていることはなんですか（複数回答）。



7. 【取り組むに当たり企業が必要とすること】「LGBTQ+を知り、理解するための研修」が1位、次いで「具体的な方法が分かる教材」が上位。当事者を理解し、取り組むための具体的な情報を求めている傾向。

企業で取り組みを実施するにあたって人事担当者が必要だと感じることを尋ねました。その結果、全体で「LGBTQ+について知り、理解するための研修がある」(28.2%)がもっとも多く、次いで「何から始めたら良いか具体的な方法が分かる教材などがある」(24.8%)、「LGBTQ+の従業員がどういった悩み・困りごとを抱えているか参照できる事例集がある」(24.6%)などが上位に挙がりました。取り組み実施にあたって、LGBTQ+当事者への理解を深めたいという意志や、取り組みに向けた事例やノウハウがまだ少なく、研修や教材、データなどが求められていることがわかりました(表1)。

表1：LGBTQ+支援の取り組みを始めるにあたって企業が求めること

Q.あなたの現在のお勤め先で、LGBTQ+の従業員に対する制度や福利厚生、職場環境づくりに関する取り組みをしていくにあたり、どのような支援があればよいと思いますか。あなたご自身の意見として、あてはまるものをすべてお選びください。 n=500

1位	LGBTQ+について知り、理解するための研修がある	28.2%
2位	何から始めたら良いか具体的な方法が分かる教材などがある	24.8%
3位	LGBTQ+の従業員がどういった悩み・困りごとを抱えているか参照できる事例集がある	24.6%
4位	経営陣がLGBTQ+について理解を深めることができるイベントやセミナー等がある	23.4%
5位	取り組むことの効果がわかるファクトやデータがある	22.6%

さらに、取り組みを実施していない企業については、大企業では「経営陣がLGBTQ+について理解を深めることができるイベントやセミナー」(34.5%)が上位で中小企業(18.0%)の1.9倍多く、大企業において経営陣の理解が重要と捉えられている傾向が明らかとなりました(図9)。

図9：取り組みを実施していない企業が、取り組みを始めるにあたって企業が求めること(企業規模別)

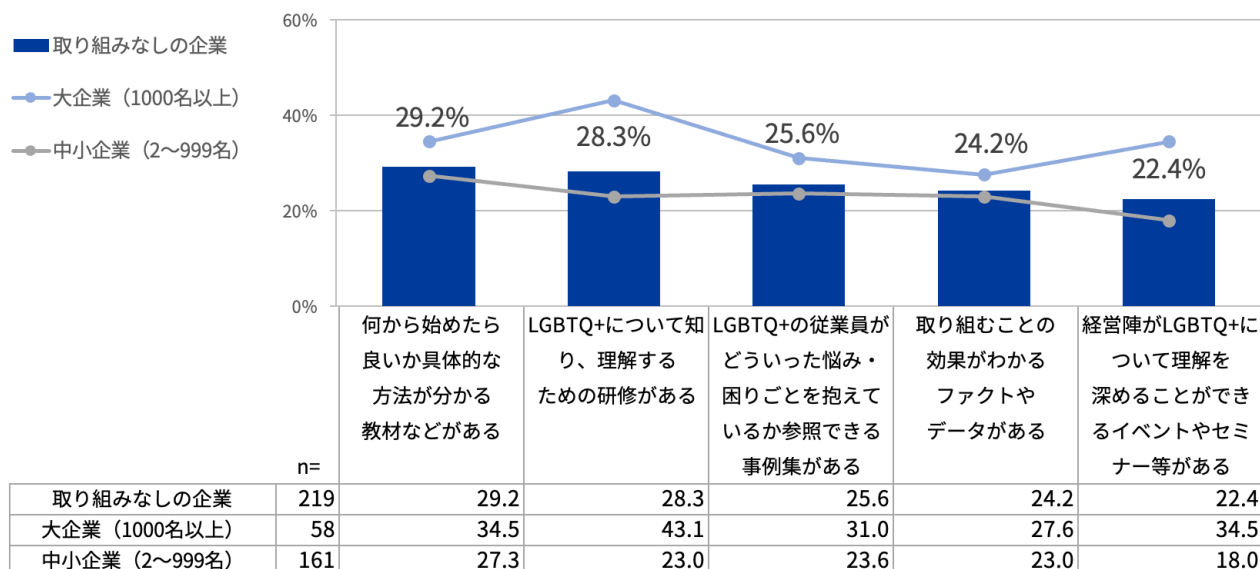
Q.あなたの現在のお勤め先で、LGBTQ+の従業員に対する制度や福利厚生、職場環境づくりに関する取り組みをしていくにあたり、どのような支援があればよいと思いますか(複数回答)。

※取り組みなしの企業ベース

※取り組みなしの企業で降順ソート

※上位5項目のみ掲載

※取り組みなしの企業のみスコアラベルを表示



<調査概要>

- ・ 調査主体：Indeed Japan 株式会社
- ・ 調査対象：全国の 20～50 代までの会社・団体の経営者・役員、会社員 62,325 名、うち人事に携わる人 500 名（※）
 - ※ 大企業（従業員規模 1,000 名以上）、中小企業（同 1,000 名未満、従業員が 1 名の企業を除く）、LGBTQ+コミュニティへの支援の取り組みの有無で割付を実施。
 - ※ 都市圏は一都三県・大阪府・愛知県・福岡県とし、地方企業はそれ以外の都道府県エリアとして調査結果を集計。
- ・ 調査方法：インターネット調査
- ・ 調査期間：2023 年 4 月 28 日～5 月 12 日

■ 「Indeed Rainbow Voice」プロジェクトとは

Indeed は、LGBTQ+コミュニティの人たちの仕事探しや職場におけるさまざまな想いや意見、違和感などの「声」を集め、その「声」から雇用における障壁や課題を知るとともに、世の中の働く人々がそれを理解する機会をつくるため「Indeed Rainbow Voice」プロジェクトを 2021 年に開始しました。2022 年には、LGBTQ+当事者の人たちから集まったさまざまな声をもとに、ライフマガジン『BE』を発刊しました。

『Indeed Rainbow Voice 2023』では LGBTQ+当事者の人たちだけではなく、雇用側の企業や、職場内のアライ（LGBTQ+当事者を支援したいと考えている人）の人たちなど、LGBTQ+当事者が働く上で関係するさまざまな人の「声」を集めました。そして、集まった声をもとにライフマガジン『BE』第二弾を制作しました。

『BE』を通じて、仕事探しや職場において障壁や偏見に直面している割合が高い LGBTQ+コミュニティの人たちが、気づいていなかった仕事や働き方と出会ったり、その可能性を知るきっかけとなることを目指すと同時に、職場となる企業や、同僚・上司など一緒に働く人たちが、LGBTQ+当事者を含むあらゆる人たちが働きやすい職場を実現するための新たな取り組みに向けたヒントを得たり、最初の一步を踏み出すきっかけとしていただけることを目指しています。

- ・ 『BE』第二弾 電子版公開 URL：<https://jp.indeed.com/cm/be-magazine-2023>
- ・ Indeed 「LGBTQ+当事者の仕事や職場に関する意識調査」（2023 年 4 月）
URL：<https://jp.indeed.com/press/releases/20230420-2>

Indeed 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