



『PRIDE 指標 2023』 オンライン説明会

2023年1月18日(水) 13:30～

work with Pride
PRIDE 指標事務局

work with Pride が歩んだ10年

work with Pride

10周年、ありがとうございます！

2012年



2013年



2014年



2015年



2016年



2017年



2018年



2019年



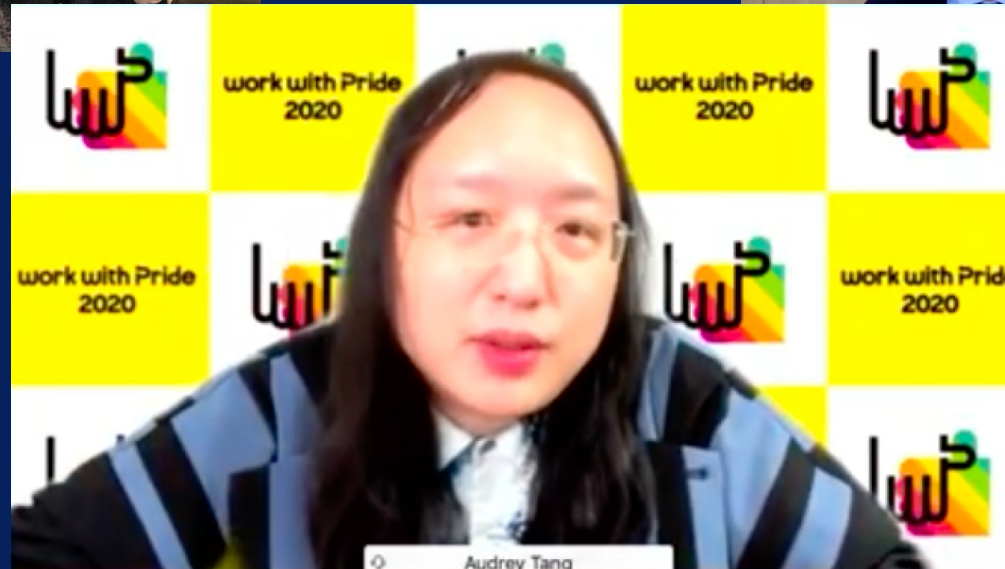
2020年



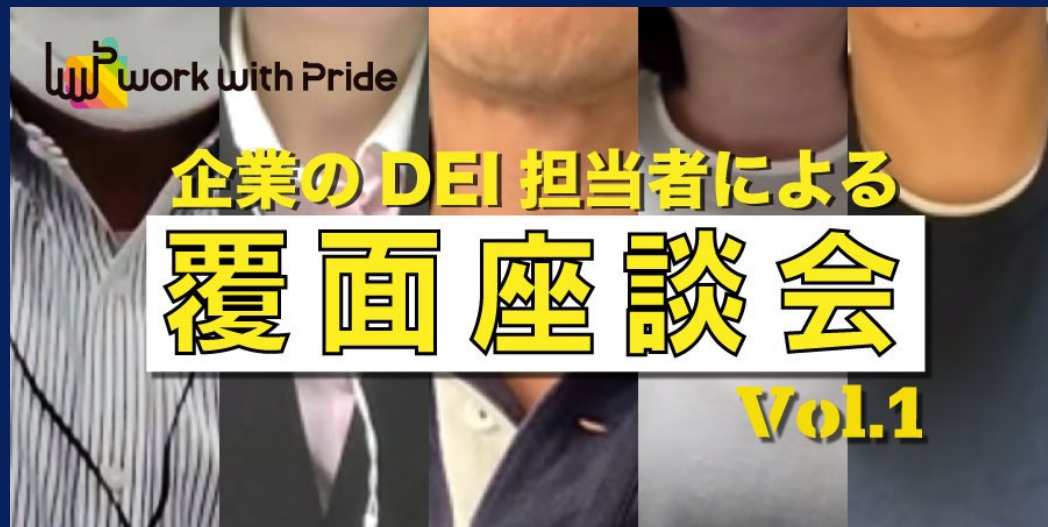
2021年



「経営者宣言」や「自治体首長パネル」なども



WEBコンテンツ





 **work with Pride 2022 カンファレンスフォトセッション**



 **work with Pride 2022 カンファレンス**

企業から変える。
LGBTQ+にとって平等 / 公平な社会とは？



work with Pride 2022 実行委員会



PRIDE指標とは

『PRIDE指標』とは

◎策定の歴史

2016年に、日本初の職場におけるLGBTQ+等の性的マイノリティ（LGBTQ+）に関する取組みの評価指標として策定。

◎策定の目的

- 1) LGBTQ+にとっても働きやすい職場環境づくりのためのガイドラインとする。
- 2) 企業などの取組みを表彰することで、働きやすい職場づくりを応援する。
- 3) ベストプラクティスを公開することで、広く社会に認識してもらう。

『PRIDE指標』とは

指標	内容
P : Policy 行動宣言	会社としてLGBTQ+などの性的マイノリティ（LGBTQ+）に関する方針を明文化し、インターネット等で社内・社外に広く公開している。
R : Representation 当事者コミュニティ	LGBTQ+当事者・アライ（Ally、支援者）に限らず、従業員がLGBTQ+に関する意見を言える機会を提供している。 また、アライを増やす、顕在化するための取り組みがある。
I : Inspiration 啓発活動	従業員に対して、LGBTQ+への理解を促進するための取り組みを行っている。
D : Development 人事制度・プログラム	人事制度・プログラムがある場合、婚姻関係の同性パートナーがいることを会社に申請した従業員およびその家族にも適用している。トランスジェンダー支援の仕組みがある。
E : Engagement / Empowerment 社会貢献・渉外活動	LGBTQ+への社会の理解を促進するための社会貢献活動や渉外活動を行っている。

『PRIDE指標』とは

◎評価方法

5つの指標のそれぞれの項目の基準を満たすと1点、
5点満点でゴールド、4点でシルバー、3点でブロンズと認定する。
また、特に顕著な取り組みを、ベストプラクティスとして表彰する。



PRIDE指標2021/2022

変更点①: 加点方法のアップグレード

指標	2019年・2020年	2021年・2022年
P: Policy 行動宣言	8項目のうち、2つ以上	8項目のうち、 4つ以上
R: Representation 当事者コミュニティ	4項目のうち、2つ以上	4項目のうち、2つ以上
I: Inspiration 啓発活動	9項目(研修)のうち、2つ以上 5項目(その他)のうち、2つ以上	9項目(研修)のうち、 4つ以上 5項目(その他)のうち、2つ以上
D: Development 人事制度・ プログラム	5項目(同性パートナー)のうち、2つ以上 7項目(トランスジェンダー)のうち、 2つ以上 6項目(全般)のうち、2つ以上	5項目(同性パートナー)のうち、2つ以上 7項目(トランスジェンダー)のうち、 3つ以上 6項目(全般)のうち、 3つ以上
E: Engagement / Empowerment 社会貢献・渉外活動	5項目のうち、2つ以上	5項目のうち、2つ以上

PRIDE指標2021/2022

変更点②:「レインボー」認定の新設

work with Pride



work with Pride



work with Pride



work with Pride



work with Pride



コレクティブ・インパクト型の取り組みを通して、
社会づくりにコミットする企業を認定
(「ゴールド」より上位ではなく、より付加価値の高い位置付け)

『レインボー認定』を2021年に新設



「Gold」を受賞していること

国のLGBTQ+関連の法整備に
賛同表明していること
(少なくとも、ひとつ)

コレクティブ・インパクト型の
取組を推進していること



PRIDE指標 2022 結果発表

work with Pride



**ゴールド
(5点満点獲得)**

認定数（応募単位）

318 社

グループ・複数社連名
応募含む合計認定数

701 社

work with Pride



**シルバー
(4点獲得)**

認定数（応募単位）

51 社

グループ・複数社連名
応募含む合計認定数

86 社

work with Pride



**ブロンズ
(3点獲得)**

認定数（応募単位）

29 社

グループ・複数社連名
応募含む合計認定数

51 社

work with Pride



ゴールド（5点満点獲得）

認定数（応募単位）

318 社

グループ・複数社連名
応募含む合計認定数

701 社

work with Pride



シルバー（4点獲得）

認定数（応募単位）

51 社

グループ・複数社連名
応募含む合計認定数

86 社

work with Pride



ブロンズ（3点獲得）

認定数（応募単位）

29 社

グループ・複数社連名
応募含む合計認定数

51 社

『PRIDE指標 2022』の傾向

図1 ■ 各認定の割合の遷移（2020年～2022年）

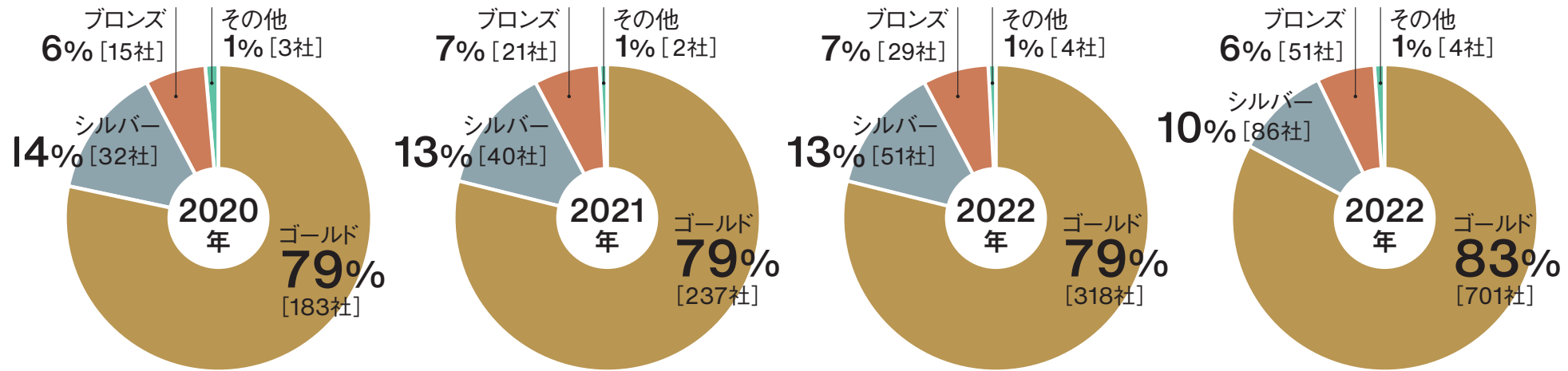


図2 ■ 応募企業・団体の企業・団体規模内訳（2020年～2022年）

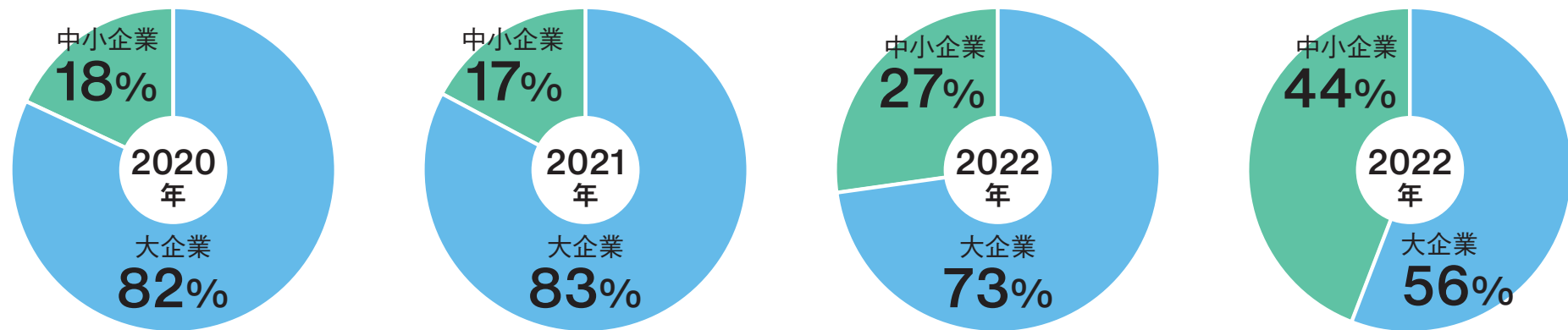


図3 ■ 応募企業・団体の業種別内訳（2021年～2022年）

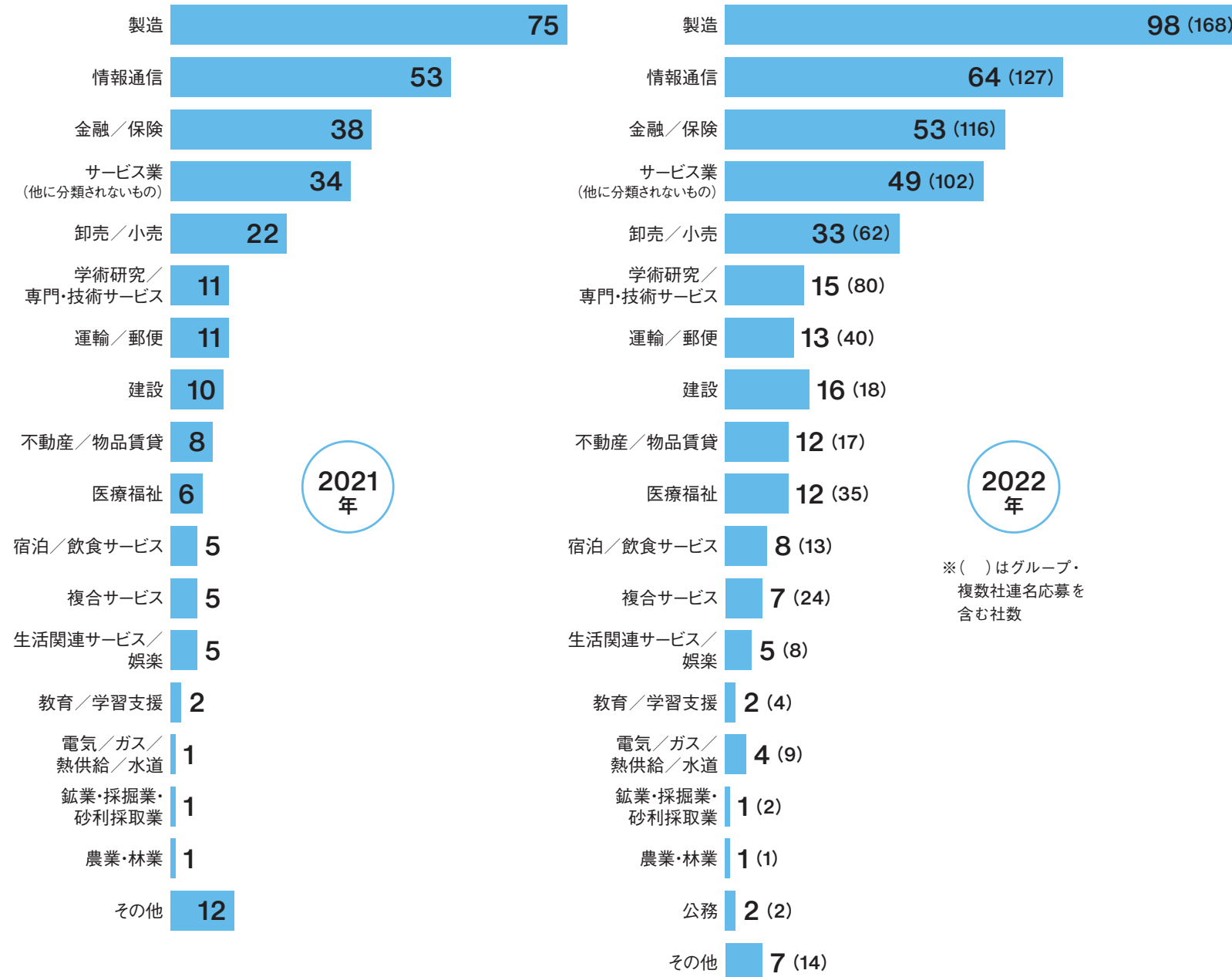


図4 ■ 各指標における得点企業の割合（2021年～2022年）

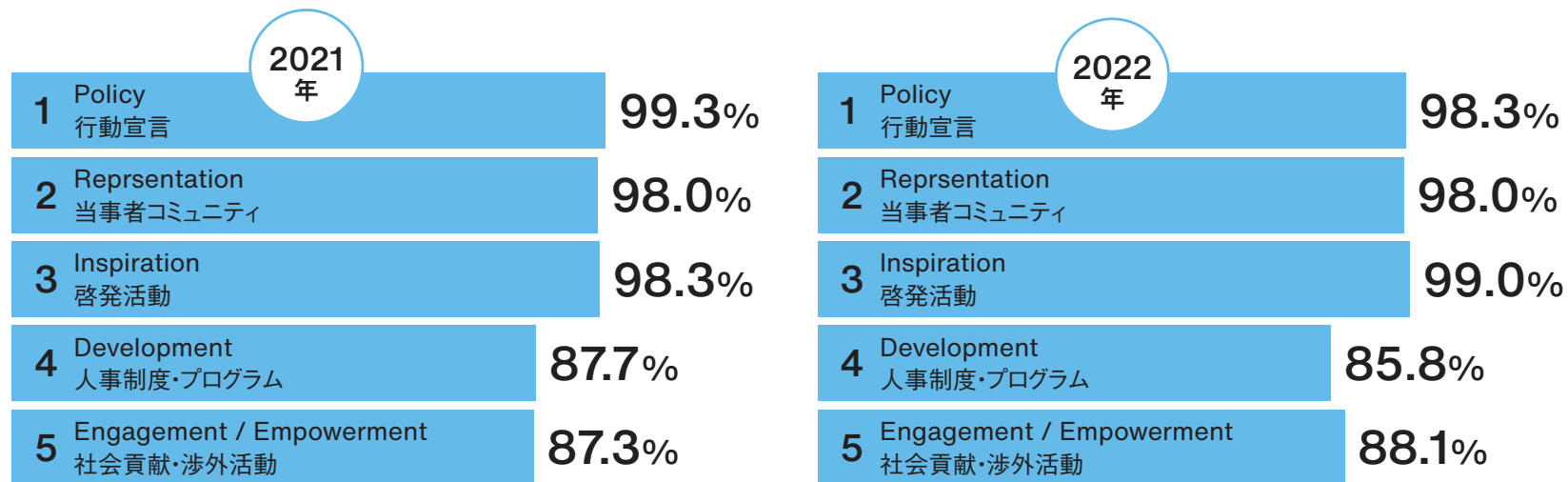


図5 ■ ベンチマーク（2021年～2022年）

2021年

	評価項目数	最大値	最小値	平均値	中央値
1 Policy 行動宣言	8	8	3	6.1	6.0
2 Representation 当事者コミュニティ	4	4	0	2.9	3.0
3 Inspiration 啓発活動	14	14	3	10.5	10.0
4 Development 人事制度・プログラム	18	18	0	11.3	11.0
5 Engagement/ Empowerment 社会貢献・渉外活動	5	5	0	2.6	3.0

2022年

	評価項目数	最大値	最小値	平均値	中央値
1 Policy 行動宣言	8	8	0	6.2	6.0
2 Representation 当事者コミュニティ	4	4	0	2.9	3.0
3 Inspiration 啓発活動	14	14	4	10.6	11.0
4 Development 人事制度・プログラム	18	18	0	11.2	12.0
5 Engagement/ Empowerment 社会貢献・渉外活動	5	5	0	2.6	3.0

2022年度 ベストプラクティス受賞企業

work with Pride



株式会社神戸製鋼所

トヨタ自動車株式会社

PwC Japan グループ

2022年度『レインボー認定』企業・団体

work with Pride



EY Japan	国立市
コカ・コーラ ボトラーズ ジャパン株式会社	ジョンソン・エンド・ジョンソン 日本法人グループ
積水ハウス 株式会社	東京弁護士会
日本アイ・ビー・エム 株式会社	日本コカ・コーラ株式会社
野村ホールディングス 株式会社	P&G ジャパン合同会社
PwC Japan グループ	ブルームバーグ・エル・ピー
三井住友信託銀行 株式会社	モルガン・スタンレー



PRIDE指標2023 について

PRIDE指標2023 /2023年度『レインボー認定』応募要項

取組評価対象期間：2023年1月1日(日)～12月31日(日)の12ヶ月間

応募受付期間：2023年7月1日（土） から2023年8月31日（木） 23:59まで

2023年1月18日（水）	『PRIDE指標2023』 オンライン説明会
2023年6月1日（木）	『PRIDE指標2023』、2023年度『レインボー認定』 応募フォーム WEBサイト公開・ダウンロード開始
2023年7月1日（土）	『PRIDE指標2023』、2023年度『レインボー認定』 応募受付開始
2023年8月31日（木）	応募受付締切（23:59まで）※締切厳守
2023年9月1日（木）	採点審査開始
2023年10月中旬（予定）	採点審査終了、認定企業決定および通知
2023年11月(予定)	結果発表（『work with Pride 2023』 カンファレンス、およびwork with Pride WEBサイトにて発表予定。）

＜PRIDE指標2023 からの変更点＞

- ① 『PRIDE指標』の項目・審査ポイントをアップグレード
- ② 『ベストプラクティス』は『レインボー認定』に集約
- ③ 『PRIDE指標』の審査料を有料化
- ④ 一般社団法人 work with Pride を法人化
(2023年1月11日に登記済)
PRIDE指標事務局を設置し、募集・審査・認定

①『PRIDE指標』の項目・審査ポイントをアップグレード

『PRIDE指標2023』評価期間内に実施された（または実施予定の）取り組みについて、以下評価指標項目の該当する項目について、2023年度の専用応募フォーム（WEBサイトにて6月公開予定）のフォーム内に用意されたチェックボックスにチェックの上、内容記入欄にそれぞれの具体的な内容を簡潔にご記入ください。

※応募の際は、応募要項にて注意事項等、内容をご確認の上、ご応募ください。

① 『PRIDE指標』の項目・審査ポイントをアップグレード

1.<Policy: 行動宣言>評価指標

会社としてLGBTQ+等の性的マイノリティ（以下LGBTQ+）、およびSOGIに関する方針を明文化し、インターネット等で社外に向けて広く公開していますか。該当する方針が掲載されている自社のWEBサイト*のURLをご記入ください。

※グループとして方針を定め、グループ全体のWEBサイト等でのみ方針が公開されている場合、グループ各社それぞれの自社WEBサイト内にグループ方針が確認できるリンクがあることを必須とします。（リンク先が掲載されている自社のURLをご記入ください。）

① 『PRIDE指標』の項目・審査ポイントをアップグレード

評価項目（以下1～9のうち4つ以上該当で1点）

- ・ (1) 会社としてLGBTQ+、またはSOGIに関する方針（差別禁止等）を明文化し、インターネット等で社外に向けて広く公開している。
- ・ (2) 方針に性的指向^{注3}・性自認^{注4}という言葉が含まれている。
- ・ (3) 方針に性表現という言葉が含まれている。
- ・ (4) 従業員に対する姿勢として方針を定め、社外に向けて公開している。
- ・ (5) 従業員に求める行動として方針を定め、社外に向けて公開している。

① 『PRIDE指標』の項目・審査ポイントをアップグレード

評価項目（以下1～9のうち4つ以上該当で1点）

- ・ (6) 学生や求職者に対する採用の姿勢として方針を定め、社外に向けて公開している。
- ・ (7) お客様・取引先に対する姿勢として方針を定め、社外に向けて公開している。
- ・ (8) 取引先に求める行動として方針を定め、社外に向けて公開している。（調達コード等）
- ・ (9) 経営層からのメッセージとして、社外に向けて公開している。

① 『PRIDE指標』の項目・審査ポイントをアップグレード

取り組みのポイント

- ・方針については、LGBTQ+、またはSOGIに関する単独の方針でも、行動規範や人権方針、ダイバーシティ宣言等の一部に含まれていてもよい。
- ・学生や求職者等、誰でも方針を知ることができるよう、自社の方針が各社のWEBサイト等で公開されていて、確認できることが大切である。
- ・経営層によるメッセージ発信は、社外だけでなく、社内の意識変化にも有効だと考えられる。

① 『PRIDE指標』の項目・審査ポイントをアップグレード

2.<Representation:当事者コミュニティ>評価指標

LGBTQ+当事者・アライ（Ally、支援者）^{注5}に限らず、従業員がLGBTQ+やSOGIに関する意見や要望を言える機会を提供していますか。（社内のコミュニティ^{注6}、社内・社外の相談窓口、無記名の意識調査等）また、アライを増やす、顕在化するための取り組みがありますか。

評価項目（以下1～6のうちで3つ以上該当で1点）

- ・ (1) LGBTQ+やSOGIに関する意見交換等ができる社内のコミュニティがある。
- ・ (2) 従業員が主体となってLGBTQ+やSOGIに関する活動ができる社内のコミュニティがある。（ERG(Employee Resource Group)等）

① 『PRIDE指標』の項目・審査ポイントをアップグレード

評価項目（以下1～6のうちで3つ以上該当で1点）

- ・ (3) アライを増やす、もしくは顕在化するための取組みを研修以外で実施している。（アライであることを表明することの推奨等）。
- ・ (4) 社内外を問わず、当事者が性的指向または性自認に関連した相談をすることができる と明示された窓口を設け、社内に向けて公開している。
- ・ (5) 無記名の意識調査（従業員意識調査やエンゲージメント調査等）でLGBTQ+当事者従業員の存在や、意見・要望等をプライバシーに配慮した形で把握できるようにしている。
- ・ (6) 自社グループ以外のお企業との共同コミュニティに参加している。（業界横断のコミュニティや異業種ネットワーク等）

① 『PRIDE指標』の項目・審査ポイントをアップグレード

取り組みのポイント

- ・ コミュニティを立ち上げる際は、当事者をあぶりだすことにならないよう、無理に当事者であるか／アライであるかの確認を行わないことが大切である。
- ・ 当事者コミュニティの立ち上げが難しい場合、相談窓口の設置や会社として社外のコミュニティに参加することから始めてもよい。

① 『PRIDE指標』の項目・審査ポイントをアップグレード

3.<Inspiration:啓発活動>評価指標

過去2年(2022年1月1日～2023年12月31日)に、従業員に対して、LGBTQ+やSOGIへの理解を促進するための取組み（研修、啓発用メディア・ツールの提供、イントラ等での社内発信、啓発期間の設定、等）を行っていますか。

① 『PRIDE指標』の項目・審査ポイントをアップグレード

評価項目(以下1～11のうち5つ以上、および12～16のうち2つ以上該当で1点)

●研修（以下11項目のうち、5つ以上）

- ・ (1) 全従業員を対象とした研修。
- ・ (2) 面接官やリクルーター、採用担当者を対象とした研修。
- ・ (3) 人事担当者を対象とした研修。
- ・ (4) 管理職を対象とした研修。
- ・ (5) 経営層を対象とした研修。
- ・ (6) 新入社員や中途雇用社員への雇用時の研修。
- ・ (7) 研修には、カミングアウトを受けた際の対応が含まれている。

① 『PRIDE指標』の項目・審査ポイントをアップグレード

評価項目(以下1～11のうち5つ以上、および12～16のうち2つ以上該当で1点)

- ・ (8) 研修には、SOGIハラ(SOGIに関するハラスメント)の内容が含まれている。
- ・ (9) 研修には、読む・聞くだけでなく、グループワーク等の演習が含まれている。
- ・ (10) 研修には、ノンバイナリー、アセクシュアル、インターセックス等、LGBT以外の多様な性についての内容が含まれている。
- ・ (11) 研修後アンケートを取るなど社内の理解浸透度を確認しながら研修を進めている。

①『PRIDE指標』の項目・審査ポイントをアップグレード

●その他啓発活動（以下5項目のうち2つ以上）

- ・(12) イン트라ネット、メールマガジン、社内報等を活用した定期的（年2回以上）な社内に向けたLGBTQ+、SOGIについての理解を促進する情報発信。
- ・(13) ハンドブックやステッカー、ネックストラップ等、LGBTQ+、SOGIについての理解を促進するグッズの社内配布。
- ・(14) LGBTQ+やSOGIに関する理解を促進する啓発期間や、啓発日の設定。（プライド月間、スピリットデイ等）
- ・(15) 研修以外で従業員が参加や利用が可能な企画の実施。（映画上映会やゲストを招いたトークイベント、LGBTQ+やSOGIに関する書籍の設置等。）
- ・(16) 従業員の家族やパートナーが参加できるLGBTQ+やSOGIに関するイベントの実施。

① 『PRIDE指標』の項目・審査ポイントをアップグレード

取り組みのポイント

- ・ 管理職への研修は、必須とすることが望ましい。ある企業で、まず管理職に研修を行い、管理職がアライとして様々な活動に参加することになったことから、部下が安心してカミングアウトできたという事例がある。
- ・ 研修は一度だけではなく、定期的に継続して実施することが望ましい。

①『PRIDE指標』の項目・審査ポイントをアップグレード

4.<Development:人事制度、プログラム>評価指標

以下のような人事制度・プログラムがある場合、**戸籍上**の同性パートナーがいることを会社に申請した従業員およびその家族にも適用し、**社内に向けて公開**していますか。なお、LGBTQ+のための人事制度・プログラムは、以下の項目に限定されるものではありません。

- A.休暇・休職（結婚、出産、育児、養子縁組、家族の看護、介護等）
- B.支給金（慶事祝い金、弔事見舞金、出産祝い金、家族手当、家賃補助等）
- C.赴任（赴任手当、移転費、赴任休暇、語学学習補助等）
- D.その他福利厚生（社宅、ファミリーデー、家族割、保養所等）

① 『PRIDE指標』の項目・審査ポイントをアップグレード

トランスジェンダーやノンバリナリーの従業員に以下のような制度を導入し、社内に向けて公開していますか。

A. 本人が希望する性別を選択できる。（社員証、健康診断、通称名等）

B. 性別適合手術・ホルモン治療時の就業継続サポート（休職、勤務形態への配慮等）

C. 男性用・女性用に限定されず利用できるトイレ・更衣室等のインフラ整備

① 『PRIDE指標』の項目・審査ポイントをアップグレード

評価項目(以下1～7のうち3つ以上、および8～15のうち4つ以上、16～21のうち3つ以上該当で1点)

●戸籍上の同性パートナーがいる従業員向けの制度等が存在する。

(以下7項目のうち、3つ以上)

※社内に向けて公開し周知していることが必須となります。また、戸籍上の異性パートナーがいる従業員と同様に適用される場合、該当とする。(国の制度上、企業独自で適用できない制度は除く。)

- ・(1) 休暇・休職(結婚、出産、育児(パートナーの子も含む)、家族の看護、介護(パートナーおよびパートナーの家族も含む)等)。
- ・(2) 支給金(慶事祝い金、弔事見舞金、出産祝い金、家族手当、家賃補助等)。
- ・(3) 赴任(赴任手当、移転費、赴任休暇、語学学習補助等)。

① 『PRIDE指標』の項目・審査ポイントをアップグレード

●戸籍上の同性パートナーがいる従業員向けの制度等が存在する。

（以下7項目のうち、3つ以上）

※社内に向けて公開し周知していることが必須となります。また、戸籍上の異性パートナーがいる従業員と同様に適用される場合、該当とする。（国の制度上、企業独自で適用できない制度は除く。）

- ・（4）その他福利厚生（社宅、ファミリーデー、家族割、保養所等）。
- ・（5）会社独自の遺族年金、団体生命保険の受け取り人に同性パートナーを指定できる。
- ・（6）社外の福利厚生サービスに働きかけ、戸籍上の同性パートナーも利用することができるようになっている。
- ・（7）戸籍上の同性パートナーの子どもを従業員の子どもとして扱う制度がある（ファミリーシップ制度等）

①『PRIDE指標』の項目・審査ポイントをアップグレード

●トランスジェンダー・ノンバイナリーの従業員向けの制度等が存在する。(以下8項目のうち、4つ以上)

※社内に向けて公開し、周知していることが必須となります。

- ・(8) 本人が希望する性を選択できる(社員証、健康診断、更衣室等)。
- ・(9) 自認する性に基づく通称名の使用を認めている。
- ・(10) 性別移行や戸籍変更の相談対応や社内手続きに関するガイドラインがある。
- ・(11) 就職時のエントリーシートで本人の希望する性別を記入できる、性別欄に「その他」「記載しない」等男女以外の回答項目を設けている、または性別記載を求めているない。
- ・(12) 性別適合手術・ホルモン治療時の就業継続サポート(休暇、休職、勤務形態への配慮等)。

① 『PRIDE指標』の項目・審査ポイントをアップグレード

●トランスジェンダー・ノンバイナリーの従業員向けの制度等が存在する。(以下8項目のうち、4つ以上)

※社内に向けて公開し、周知していることが必須となります。

- ・(13) 性別適合手術・ホルモン治療時の費用補助。
- ・(14) 男性用・女性用に限定されず利用できるトイレ・更衣室等のインフラ整備。
- ・(15) 社外の福利厚生サービスへ働きかけ、従業員本人の希望する性で利用することができるようになっている。

① 『PRIDE指標』の項目・審査ポイントをアップグレード

●制度全般

(以下6項目のうち、3つ以上)

- ・ (16) 社内に導入している制度やプログラム等について、社外に向けて公開している。
- ・ (17) 制度を利用する際に、通常の申請手続き以外に、周囲の人に知られずに申請できる等、本人の希望する範囲の公開度を選択できる柔軟な申請方法となっている。
- ・ (18) 当事者が自身の性的指向や性自認についてカミングアウトした結果、職場の上司や同僚等からの不適切な言動等の問題が発生した場合を想定したガイドラインがある。
- ・ (19) 本人の希望に応じて、出張や社員旅行等で宿泊時の居室、社宅や寮に配慮ができる仕組みが社内にある。

① 『PRIDE指標』の項目・審査ポイントをアップグレード

●制度全般

(以下6項目のうち、3つ以上)

- ・ (20) 同性愛や異性装が犯罪となる国等への赴任・出張時のリスク対応を行っている。
- ・ (21) トランスジェンダーやノンバイナリーの従業員が望む性別で働くことを希望した場合、人事部門、所属部署、関連部署等で連携して対応を検討する仕組みが社内にある。

① 『PRIDE指標』の項目・審査ポイントをアップグレード

取り組みのポイント

- ・ 赴任時に同行する同性パートナーへの配慮を行うことが望ましい。
- ・ トランスジェンダーの従業員には、制服の男女共用化（または本人の希望する性別の制服）にも配慮することが望ましい。
- ・ トランスジェンダーが使用を希望するトイレは、個人の状況、職場の設備や雰囲気によって変わること、また、すべてのトランスジェンダーが共用トイレの使用を望む訳ではないことに十分な注意が必要。共用トイレの設置や案内板への表記等のハード面だけの対応では不十分である場合もあります。

① 『PRIDE指標』の項目・審査ポイントをアップグレード

5.<Engagement/Empowerment:社会貢献・渉外活動>評価指標

LGBTQ+やSOGIに関する社会の理解を促進するための社会貢献活動や渉外活動を行いましたか。

評価項目（以下1～9のうち3つ以上該当で1点）

- ・ (1) LGBTQ+やSOGIに関する社会の理解を促進するための社外の人参加可能なイベントの主催、共催。
- ・ (2) LGBTQ+やSOGIに関する社会の理解を促進するための活動への協賛、出展。（LGBTQ+に関するパレード、イベント、映画等のコンテンツやコミュニティスペース等）
- ・ (3) LGBTQ+やSOGIに関する社会の理解を促進するために活動している団体への寄付や助成金による支援。

① 『PRIDE指標』の項目・審査ポイントをアップグレード

評価項目（以下1～9のうち3つ以上該当で1点）

- ・ (4) LGBTQ+学生、および求職者向けの就職説明会、セミナー、イベント等の主催、共催、協賛。
- ・ (5) 社外で開催されるLGBTQ+関連イベントへの社員参加の呼びかけおよびイベントの周知。
- ・ (6) 自社所属業界における他社、および業界全体への LGBTQ+やSOGIについての働きかけや活動。
- ・ (7) 子どもや若者に向けたLGBTQ+やSOGIに関する理解促進のための活動支援（学校での出前授業や教材提供等）。
- ・ (8) 婚姻の平等を実現する法制度の実現（Business for Marriage Equality）への法人としての賛同。
- ・ (9) LGBT平等法の実現（ビジネスによるLGBT平等サポート宣言/Business Support for LGBT Equality in Japan）への法人としての賛同。

① 『PRIDE指標』の項目・審査ポイントをアップグレード

※現在、性同一性障害特例法の要件緩和を求める声が高まりつつあるため、『PRIDE指標2023』専用応募フォーム公開時に性同一性障害特例法の要件緩和を求める企業賛同について、項目を追加する可能性があります。

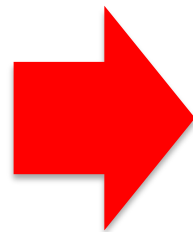
①『PRIDE指標』の項目・審査ポイントをアップグレード

取り組みのポイント

- ・ イベントの協賛や出展は、社会の理解促進に貢献するとともに、企業の姿勢を社内に伝えるメッセージともなり得る。イベントへの社員参加を呼びかけることで、社員の啓発にもつながる。（社内の取り組みを始めるのが難しい場合、まず社会貢献活動から始めるのも選択肢の1つと言える。）
- ・ 企業によるLGBTQ+に関する法整備を求める意志表明は、法整備の推進に非常に重要と言える。（日本のLGBTQ+に関する法整備は、結婚の平等を実現する法律、差別禁止を謳う法律、トランスジェンダー関連の法律の3つの分野において遅れていると言える。日本は、OECD諸国のうち、LGBTQ+に関する法整備状況を比べると、35ヶ国中34位となっている。（2019年OECD調べ）

② 『ベストプラクティス』は『レインボー認定』に集約

- ◎社内における取組が進んだため
- ◎社外におけるコレクティブ・インパクト型の取組をより、広げていきたいため



③ 『PRIDE指標』の審査料を有料化

<審査料について>

従業員数300人以上の企業の応募/グループ・複数社連名応募の場合

<1社単体での応募の場合>

- ・ PRIDE指標応募 審査料 50,000円（税抜）/55,000円（税込）
- ・ レインボー認定 審査料：30,000円（税抜）/33,000円（税込）

※グループ応募、または複数社連名応募の場合は、従業員数、形態にかかわらず<①従業員数300人以上の企業/グループ・複数社連名応募>の審査料となります。PRIDE指標および、レインボー認定の双方、応募合計企業数によって変動いたしますので、下記の表にてご確認ください。

③ 『PRIDE指標』の審査料を有料化

◎ 「PRIDE指標2023」 審査料

	単体応募	グループ応募/複数社連名応募 合計企業数（応募申請企業を含める）				
	1社	2～10社	11～20社	21～30社	31～40社	41～50社
「PRIDE指標2023」 審査料（税抜）	¥50,000	¥50,000	¥50,000	¥50,000	¥50,000	¥50,000
「PRIDE指標2023」 追加審査料（税抜）		¥15,000	¥30,000	¥45,000	¥60,000	¥75,000
合計（税抜）	¥50,000	¥65,000	¥80,000	¥95,000	¥110,000	¥125,000
合計（税込）	¥55,000	¥71,500	¥88,000	¥104,500	¥121,000	¥137,500

◎2023年度 「レインボー認定」 審査料

	単体応募	グループ応募/複数社連名応募 合計企業数（応募申請企業を含める）				
	1社	2～10社	11～20社	21～30社	31～40社	41～50社
「レインボー認定」 審査料（税抜）	¥30,000	¥30,000	¥30,000	¥30,000	¥30,000	¥30,000
「レインボー認定」 追加審査料（税抜）		¥5,000	¥10,000	¥15,000	¥20,000	¥25,000
合計（税抜）	¥30,000	¥35,000	¥40,000	¥45,000	¥50,000	¥55,000
合計（税込）	¥33,000	¥38,500	¥44,000	¥49,500	¥55,000	¥60,500

③ 『PRIDE指標』の審査料を有料化

従業員数300人以下の企業/一般社団法人、公益社団法人、一般財団法人、公益財団法人、特定非営利活動法人、社会福祉法人などの団体/自治体、国公立の機関（学校、病院、博物館など）の応募の場合

- ・ PRIDE指標 審査料 30,000円（税抜）/33,000円（税込）
- ・ レインボー認定 審査料：20,000円（税抜）/22,000円（税込）

③ 『PRIDE指標』の審査料を有料化

◎お振込期限

2023年8月31日(木)まで

※ご応募期日までにお振込をお願いいたします。

◎お振込先

work with Pride

※振込口座は後日公開いたします。

※該当する税込の審査料を後日公開する所定の振込先までお振込いただき、確認のため提出可能なお振込日や金額、お振込名の記載されたお振込の情報が確認できる取引明細書など証憑のデータ（PDFや画像等）を応募フォームと合わせて送付いただき、ご応募いただけますようお願いいたします。

③ 『PRIDE指標』の審査料を有料化

※銀行振込の際にかかる手数料は応募社様のご負担となります。

※審査料の領収書発行をご希望の方は、応募の際応募ページより＜領収書を希望する＞のボタンを用意いたしますので、チェックいただけますようお願いいたします。追って領収書のPDFをメールにてお送りします。

※原則としては、請求書の発行については、受け付けておりません。ご了承ください。金額については、審査料一覧にてご確認ください。

グループ応募/グループ・ホールディングス内複数社連名応募について

グループ応募/グループ・ホールディングス内複数社連名応募について

「〇〇グループ」として、自社の子会社、またはグループ会社を含めた当該各会社において、各指標への回答がグループ内全ての会社で同様となる場合は<グループ応募>、全社ではないがグループ内の複数社で取り組みが同様となる場合が<グループ・ホールディングス内複数社連名応募>として、応募受付いたします。

グループ応募、複数社連名にて応募される法人につきましては、応募フォームのグループ・複数社連名企業記入シートに連名で応募される法人の社名等必要事項をご記入ください。

・グループ応募、複数社連名応募の場合は、一般の方が確認できるWEBサイトや会社案内等、グループ会社が記載された公開資料を確認のため、応募の際、送付ください。グループ応募の場合、お送りいただく公開資料に掲載された全社と合致していることを必須といたします。

『PRIDE指標』応募資格 変更点

◎2023年より、認定された場合、社名の公開が必須となります。

今年度よりご応募いただき採点・審査結果が、ゴールド、シルバー、ブロンズ、およびレインボー認定と認定された場合、全ての企業・団体・自治体の名称を認定企業としてWEBサイトやレポート等にて公開させていただきます。認定の場合、社名非掲載を希望される企業・団体・自治体につきましては、応募不可となります。

昨年までレポート等での非掲載希望の確認を行っていましたが、より各社の取り組みを認識いただけるよう社名公開を必須とさせていただきますので、ご了承ください。