



ホワイト企業認定

次世代に残すべき素晴らしい企業を発掘し、  
「ホワイト企業」として認定します。

## — ホワイト企業認定が選ばれる理由

働き方改革、SDGs、ESG投資などの社会トレンドと共に企業内のガバナンス強化が叫ばれています。それらは単に守りのコンプライアンスを行うということではなく、攻めの姿勢を持って企業価値と社員満足度や顧客満足度を高めていくことが重要です。ホワイト企業認定を取得すると以下のようなメリットが期待できます。

Merit!  
1

求職者に  
ダイレクトに伝わる



Merit!  
2

改めて自社の良さが  
社内に広まる



Merit!  
3

自社の現状が可視化され  
課題が明確になる



## — 設問構成について

ホワイト企業認定 審査項目	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人材育成／働きがい</li> <li>・ワーク・ライフバランス</li> <li>・ダイバーシティ&amp;インクルージョン</li> <li>・健康経営</li> <li>・ビジネスモデル／生産性</li> <li>・リスクマネジメント</li> <li>・労働法遵守</li> </ul>
設問数	全70設問（回答時間の目安：約15分）



## — 企業規模区分について

	大規模区分	中規模区分	小規模区分
従業員数	1,000名以上	100名～999名	99名以下

## — 認定ランクおよび認定基準について

認定ランク	大規模区分	中規模区分	小規模区分
 ホワイト企業認定 PLATINUM	90%以上 かつ 2回連続認定取得	90%以上 かつ 2回連続認定取得	90%以上 かつ 2回連続認定取得
 ホワイト企業認定 GOLD	80%以上	75%以上	70%以上
 ホワイト企業認定 SILVER	70%以上	65%以上	60%以上
 ホワイト企業認定 BRONZE	60%以上	55%以上	50%以上
 ホワイト企業認定 REGULAR	50%以上	45%以上	40%以上

## ホワイト企業認定審査

### 人材育成／働きがい

No.	設問	チェック
1	キャリアマップ（組織図、階層、職種、スキルの要件）が定義され、全従業員に周知している	
2	会社が大切にしている価値観（バリュー）について、活躍できる従業員の考え方を習得させるための研修を毎年定期的（新入社員受け入れ時研修含む）に実施している	
3	階層別、役割別に必要に応じて年間の研修プランを立案し、実施している	
4	所属先の上司からのサポートだけでなく、会社全体で従業員をサポートするような制度がある 【例】 メンター制度 ブラザーシスター制度 社員同士での懇親会についての金銭的補助 社員食堂やカフェなど社員が集まる場所の設置 業務以外での社内コミュニティ（社内部活動など）	
5	評価制度を運用しており、評価結果に対してフィードバックの機会と目標設定の機会を設けている	
6	従業員の意欲ややりがい（エンゲージメント）について、毎年定期的に全従業員を対象に社内アンケートやサーベイなどで意識調査を行いその結果を集計している	
7	従業員から配置転換の希望を取り、自己のキャリアを選択できる制度がある 【例】 自己申告制度 社内公募制度 社内FA制度等 など	
8	従業員の健康増進、ヘルスケアサポート、育児、介護などのワーク・ライフバランスの充実を目的とした法定外福利厚生を導入している 【例】 ・住宅補助：家賃補助や住宅手当、社宅など ・レクリエーション：忘年会や歓送迎会、従業員旅行などを会社主催かつ労働時間として実施している ・育児・介護：法律規定の日数や条件以上の育児休業や介護休業・介護休暇など ・カフェテリアプラン：一定のポイントを従業員へ付与し、ポイントに応じてサービスを選択できる	
9	従業員の自発的な成長、スキルアップ、将来的な財産形成を支援するための法定外福利厚生を導入している 【例】 ・資格取得補助制度 ・研修補助制度 ・財形貯蓄制度 ・退職金制度	
10	昨事業年度に採用した正規雇用対象者の1年以内離職率が10%以内である 【計算方法】 昨事業年度に入社した従業員（新卒・中途問わず）の退職した人数 ÷ 入社した従業員の総数（分母）× 100 で計算する 【例】 20名入社し、2名退職した場合は、離職率は10%	

### ワーク・ライフバランス

No.	設問	チェック
11	ワーク・ライフバランスに関する取り組みの方針資料（コーポレートサイトでの発表も可）を作成し社内外に発信している 方針資料について下記の内容が含まれているかどうかでご判断ください ・取り組んでいる目的 ・取り組みの目標 ・取り組み計画 ・取り組みの実施内容 等	
12	ワーク・ライフバランスの取り組みについて、毎年定期的に全従業員を対象に社内アンケートやサーベイなどで意識調査を行いその結果を集計している	
13	ワーク・ライフバランスの取り組みについて、人事評価へ反映する仕組みまたは会社全体で目標が設定され周知されている 【例】 ・申請方法 ・年休取得率 ・制度の利用状況 ・残業時間削減率	
14	柔軟な働き方ができるよう、就業場所に関する勤務制度を導入しており、全従業員に周知している 【例】 ・在宅勤務制度、テレワーク制度 ・従業員本人が勤務地を選択できる制度 ・一定期間、転勤や異動を免除する制度 ・勤務地限定への職種、コースへの転換制度	

15	柔軟な働き方ができるよう、就業時間に関する勤務制度を導入しており、全従業員に周知している 【例】 ・フレックスタイム制度 ・始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ・時間外労働免除・制限（法律で規定されている以上） ・短時間勤務制度（法律で規定されている以上の1日/週/月の所定労働時間の短縮制度）	
16	長時間労働是正のための取り組みを実施している 【例】 ・所定労働時間の短縮・一定時刻での強制退社 ・定時退社日・消灯日の設定・残業の事前申告制度等、残業削減 ・勤務間インターバル規制制度の導入 ・ノー残業デー、ノー残業ウィークの導入・拡充 ・残業が一定時間数を超える場合の本人と上司に対する通知、指導	
17	柔軟な働き方についての制度利用者が孤立して不利益を被らないために、コミュニケーションの頻度や質を確保する施策を実施している 【例】 ・制度利用者との定期的なミーティング ・在宅勤務制度を導入している場合はオンラインオフィスの設置や最低月1回の定期面談など ・柔軟な働き方の制度に関する運用ルールブックの作成（コミュニケーション促進を目的とした内容が含まれているもの） ・制度利用状況や満足度についてのアンケート実施	
18	各種休業制度の利用者以外に過度な負担がかからないために、休業取得者が出て対応できるような取り組みを実施している 【例】 ・複数担当制の導入 ・休業取得時マニュアルの作成 ・復職前後の研修、サポート面談 ・休業取得者向けアンケートの実施	
19	男性が育児参画しやすいよう、男性が産休育休を取得しやすい制度を取り入れ、従業員が制度を利用しやすい施策を実施している 【例】 ・男性の育児に関する特別休暇を設けている ・育休取得経験のある男性従業員が担当する専用の相談窓口を設置している ・男性の育児休業取得事例の社内広報、ロールモデルを紹介している	
20	育児・介護休業法に定められた両立支援制度を超えた制度を導入し、全従業員に周知している 例えば下記のような制度を導入しているかどうかをご判断ください ・1歳を超えた子を養育するものが、育児休業の対象である ・育児介護休業対象に日々雇用労働者、労使協定により対象外にできる労働者、要件を満たさない有期契約労働者が含まれる ・育児休業の期間が子が1歳に達する日を超えた期間である（パパ・ママ育休プラス、保育所等入所不可などの場合は、それぞれの期間を超えている） ・要介護状態（負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態）より軽微な状態での介護休業を認める制度 ・介護休業対象となるは家族の範囲が、配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫以外も含まれる 等	

## ダイバーシティ&インクルージョン

No.	設問	チェック
21	ダイバーシティ&インクルージョンに関する取り組みの方針資料（コーポレートサイトでの発表も可）を作成し社内外に発信している 方針資料について下記の内容が含まれているかどうかをご判断ください ・取り組んでいる目的 ・取り組みの目標 ・取り組み計画 ・取り組みの実施内容 等	
22	ダイバーシティ&インクルージョンを推進するために会社から任命された担当が存在し、全従業員に周知している 【例】 ・部署に役割として明示 ・取り組みの推進担当やプロジェクトチームの設立	
23	ダイバーシティ&インクルージョンの取り組みについて、毎年定期的に全従業員を対象に社内アンケートやサーベイなどで意識調査を行いその結果を集計している	
24	ダイバーシティ&インクルージョンについて、研修を毎年定期的に実施している 【例】 ・ダイバーシティマネジメント・女性活躍推進研修 ・多様性理解促進のための研修・LGBTQ研修 ・障がい者理解の研修 ・外国籍従業員受け入れ研修	
25	経営層や課長相当職以上の管理職に、多様な人材（女性、外国籍社員、障がい者等）が存在している	
26	女性活躍推進法に定められた内容を超えた制度を導入し、全従業員に周知している ▼従業員数によって以下のような取り組みをしているかどうかをご判断ください ・常用労働者100名以下の企業は、女性活躍推進法に定められた内容の実施 ・常用労働者101名以上の企業は、職業生活に関する機会の提供に関する実績を公表している ・常用労働者101名以上の企業は、職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績を公表している ・常用労働者301名以上の企業は、下記のうち1つ以上を満たしている ↳男女別の採用における競争倍率が同程度である ↳男女別の継続就業が同程度である ↳多様なキャリアコースが設けられている	

27	より幅広い人材が活躍できるよう、LGBTQが働きやすい環境づくりを行い、全従業員に周知している 【例】 ・対応部署、相談窓口、LGBTQ推進部署などの立ち上げ ・社内ルール、規定の整備 ・啓蒙活動 ・福利厚生の対象者に同性パートナーを含める	
28	より幅広い人材が活躍できるよう、70歳までの高齢者について就業機会確保の制度を導入している 【例】 ・70歳までの定年の引上げ ・定年制の廃止 ・70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入 ・70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入 ・70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入 a.事業主が自ら実施する社会貢献事業 b.事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業	
29	より幅広い人材が活躍できるよう、外国籍従業員が働きやすい環境づくりを行い、全従業員に周知している 【例】 ・母国帰国休暇 ・社内文書やメールの英訳 ・在留資格更新申請の案内 ・事業所における日本語勉強会の開催 ・日本語検定試験の取得支援	
30	障がい者雇用実績が法定雇用率を超えている（従業員数43.5人未満の場合は0.5人を超えている）	

## 健康経営

No.	設問	チェック
31	健康経営に関する取り組みの方針資料（コーポレートサイトでの発表も可）を作成し社内外に発信している  方針資料について下記の内容が含まれているかどうかでご判断ください ・取り組んでいる目的 ・取り組みの目標 ・取り組み計画 ・取り組みの実施内容 等	
32	健康経営推進に向けた具体的目標や計画を設定し、全従業員に周知している 【例】 ・健康診断受診率 ・保健指導受診率 ・ストレスチェック受検率 ・喫煙率 ・時間外労働時間 ・有給取得率	
33	健康経営推進のために会社から任命された担当が存在し、全従業員に周知している 【例】 ・部署に役割として明示 ・取り組みの推進担当やプロジェクトチームの設立 等	
34	健康経営の取り組みについて、毎年定期的に全従業員を対象に社内アンケートやサーベイなどで意識調査を行いその結果を集計している	
35	健康経営の向上を目的としたコミュニケーション促進の取り組みを毎年定期的実施している 【例】 ・コミュニケーション促進を目的とした懇親会や運動会などの会社主催(労働時間として実施)のイベント実施 ・コミュニケーション促進を目的とした外部機関主催のイベントや研修(労働時間として実施)への組織としての参加 ・コミュニケーション促進を目的としたオフィス環境の整備（フリーアドレスの導入など）	
36	職場におけるメンタルヘルス対策を実施している（ストレスチェックを除く） 【例】 ・メンタルヘルスの相談窓口設置 ・職場環境の改善によるストレス低下のための取り組み	
37	生活習慣病予防を立案し、研修を実施している 【例】 ・食生活の改善や研修の実施 ・運動機会の増進に研修の実施 ・栄養、食育研修の実施 ・アルコール対策研修の実施	
38	治療と仕事の両立支援についての制度を導入し、全従業員に周知している 【例】 ・基本方針等の表明と労働者への周知 ・研修等による両立支援に関する意識啓発 ・相談窓口等の明確化 ・両立支援に関する制度・体制等の整備	

39	<p>会社が実施した定期健診受診率は100%（やむを得ない理由がある者が受診できていない場合を除く）であり、代表取締役社長も受診している</p> <p><b>【やむを得ない理由】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・定期健康診断の実施予定日の直前に長期の病気休職となった場合</li> <li>・出産前後の休業および育児休業を1年を超えて休業している場合</li> <li>・1年を超える期間での海外赴任を行っている場合</li> </ul>	
40	<p>健診結果についての保健指導（特定保健指導）を適切に従業員が受診できるような社内体制を整えている</p> <p><b>【例】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・受診勧奨のため対象者に個人宛通知の実施</li> <li>・再検査、精密検査、治療に要する時間の出勤認定や特別休暇認定付与の制度実施</li> <li>・再検査、精密検査、治療の費用補助（金額の一部補助も可）の制度実施</li> <li>・再検査、精密検査、治療の従業員に対して受診報告の義務化の制度実施</li> </ul>	

## ビジネスモデル／生産性

No.	設問	チェック
41	<p>1ヵ年以上の次の項目を含む中期経営計画を作成し、全従業員へ周知している</p> <p>中期経営計画について下記の内容が含まれているかどうかをご判断ください</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・自社の対象となる業界の市場性が記載されている</li> <li>・明確なターゲット設定、顧客認識がされている</li> <li>・自社の提供する商品・サービスが定義されている</li> <li>・数値計画が示されている</li> </ul>	
42	<p>売上高が昨年度より増収している</p> <p>※詳細確認は後ほど致しますので、WEB審査時点でわからない場合は「はい」と回答してください</p>	
43	<p>直近2期の経常利益の通算が黒字である</p> <p>※詳細確認は後ほど致しますので、WEB審査時点でわからない場合は「はい」と回答してください</p>	
44	<p>自己資本比率が黒字企業の業界平均を超えている</p> <p>※詳細確認は後ほど致しますので、WEB審査時点でわからない場合は「はい」と回答してください</p>	
45	<p>労働生産性が業界平均を超えている</p> <p>※詳細確認は後ほど致しますので、WEB審査時点でわからない場合は「はい」と回答してください</p>	
46	<p>生産性向上にあたりペーパーレス化を推進している</p> <p><b>【例】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・クライドサインの導入</li> <li>・印刷枚数カウントおよび枚数カウント目標の設定</li> <li>・請求書の電子化</li> </ul>	
47	<p>基幹業務、顧客管理、業務プロセス管理、営業管理等、いずれかの業務においてクラウド型またはオンプレミス型の管理システムを導入している</p> <p><b>【参考】</b></p> <p>クラウド型管理システムとはオンライン上のサーバーで提供されているシステムやサービスを、インターネットを介して利用する形態</p> <p>オンプレミス型システムとは社内にサーバーや通信回線、システムを構築し、自社で運用を行う形態</p>	
48	<p>全部または一部の業務のオンライン化を進め、オンラインでも業務の管理や評価ができる仕組みが整備されている</p> <p><b>【例】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・PCログ管理ツール</li> <li>・スケジュール共有ツール</li> <li>・タスクの共有ツール</li> <li>・コミュニケーションツール</li> </ul>	
49	<p>持続可能な開発目標（SDGs）に関する取組みを社内外に発信している</p>	
50	<p>持続可能な開発目標（SDGs）に取組むにあたり、数値を伴った目標設定ができています</p>	

## リスクマネジメント

No.	設問	チェック
51	<p>情報セキュリティに関する方針や規定を定め、全従業員に周知している</p>	
52	<p>情報セキュリティについて、ネットワーク機器一覧、環境図、情報資産台帳などの作成ができています</p>	
53	<p>情報セキュリティに関する内容について、自社のみで管理するのではなく外部の専門家の意見を取り入れている</p>	
54	<p>労働安全衛生に関する方針や規定を定め、全従業員に周知している</p>	
55	<p>労働安全衛生に関する方針の理解のための教育（入社時、定期従業員教育、部門会議）を実施している</p>	
56	<p>労働安全衛生に関する内容について、外部の専門家の意見を取り入れている</p>	
57	<p>緊急事態発生時に従業員の安全や健康を確保するための、待機方法、勤務外の連絡手段、緊急時対応人員の確保、避難や初期救急などを定めたBCP（事業継続計画）を作成している</p>	

58	BCP（事業継続計画）の理解のための教育研修（入社時、定期従業員教育、部門会議）を実施している	
59	BCP（事業継続計画）に関する内容について、外部の専門家の意見を取り入れている	
60	経営に関わる重要機密情報を本社以外の場所（クラウドサーバー含む）など複数個所でバックアップをとっている	

## 労働法遵守

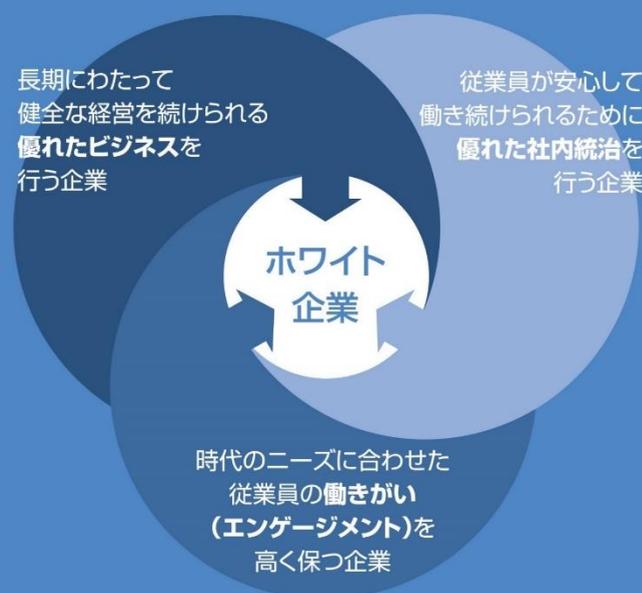
No.	設問	チェック
61	労働時間、残業時間は実態通りに把握および管理できている（サービス残業等が発生していない）また支払うべき残業代は法定基準を満たしたもとなっている	
62	過去1年間において、従業員（短時間正社員を除く）1人当たりの各月毎の法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数が全て45時間未満である ※36協定の特別条項に定める月が45時間を超えていた場合であっても、年間の総合計時間が720時間未満である場合は「はい」としてください ※適用が猶予・除外となる事業所の場合は「はい」としてください	
63	労働安全衛生法に基づく定期健康診断を実施しており、必要に応じて産業医・保健総合支援センターの支援を受けて健康確保対策（医師の意見書の回収等）を実施している	
64	変形労働制・フレックス制度・短時間勤務等、柔軟な働き方に対する制度を導入している場合、就業規則での規定や労使協定の締結等の制度の法的導入要件を満たしている	
65	労働安全衛生法に基づくストレスチェックを実施し、必要に応じて面接指導等も実施している ※50人未満の事業場の場合は「はい」としてください	
66	厚生労働省が告示している「職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠、出産等に関するハラスメント関係指針」に基づいた防止措置を実施している	
67	正規雇用労働者と非正規労働者（有期雇用契約者、パートタイム労働者等）の各雇用区分ごとの規定を定めて周知しており、同一労働同一賃金ガイドラインに反しないように取り組みを行っている	
68	年次有給休暇管理簿を作成し、全従業員が5日以上取得する取り組みを実施し、取得できている 【例】 ・基準日に年次有給休暇取得計画表を作成する ・使用者からの時季指定を行う ・夏季、年末年始に年次有給休暇を計画的に付与し大型連休とする ・ブリッジホリデーとして計画的付与日により連休を設ける ・閑散期に年次有給休暇の計画的付与日を設定 ・アニバーサリー休暇制度（有給奨励）を設ける	
69	妊娠・出産を届け出た男性従業員に対して個別に育児休業の取得を奨励し、かつ育児休業を取得しやすい雇用環境を整備し、下記のいずれかを実施している 【実施事項】 ・育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施 ・育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備（相談窓口設置） ・自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供 ・自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知	
70	女性活躍推進法に基づき、企業規模に応じた取り組みを実施している 【常用労働者が301人以上の場合】 ・一般事業主行動計画を策定し、以下の項目を含めて公表・周知している ・労働者に占める女性労働者の割合や、有給休暇取得率などの情報を公表している 上記に加え、下記のいずれかを公表している 1) 職業生活に関する機会の提供に関する実績 2) 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績 【常用労働者が101人～300名の場合】 ・一般事業主行動計画を策定し、以下の項目を含めて公表・周知している ・労働者に占める女性労働者の割合や、有給休暇取得率などの情報を公表している 【常用労働者が100人以下の場合】 対象外なので「はい」と回答してください	

# 世の中から愛される強い組織へと導く。

一般財団法人 日本次世代企業普及機構（ホワイト財団）は、“次世代に残すべき素晴らしい企業”を発見し、ホワイト企業認定によって企業の取り組みを評価・表彰する組織です。

また、社内ホワイト化を目指す企業を、世の中から愛される“強い組織”へと導くべく、道標となる様々なサポートサービスを提供、実施しております。

## ホワイト財団が考える ホワイト企業 とは



私たちが考える「ホワイト企業」とは、いわゆる世間と言われる「ブラック企業ではない企業」ではなく「家族に入社を勧めたい、次世代に残していきたい」企業を指します。

具体的には、左記の3要素を併せ持つこそ、ホワイト企業と呼ぶにふさわしいのではないかと考えます。

## 財団概要



代表理事 岩元 翔  
株式会社ソビア 代表取締役

求人広告媒体社、ITベンチャー企業にて自社採用業務、教育業務に従事。その後、社労士事務所に参画し、関連先の約300社に対して中小企業向けの人事労務コンサルティングを行う。2013年に株式会社ソビアを立ち上げ、2018年には一般財団法人日本次世代企業普及機構の評議員及び事務局長に就任。

これまでの経験、実績を活かし、経営者や従業員にとって道しるべとなる「ホワイト企業指標」を作り上げ、中堅中小企業が改善すべきポイントに適切なアドバイスや研修の場を提供している。

財団名	一般財団法人 日本次世代企業普及機構
通称名	ホワイト財団
所在地	〒530-0047 大阪府大阪市北区西天満 5 丁目 6 - 4 SNビル4階
電話番号	0120-514-461
メールアドレス	jimukyoku@jws-japan.or.jp
設立日	2015年8月11日
事務局	株式会社ソビア