令和７年度　三重のサステナブル経営アワード　応募用紙

この記入例は、各項目に書いていただく内容をイメージしていただくために掲載しているものであり、書き方等は厳密にこれに沿っていただく必要はありません。各事業者様の取組内容に応じ、分かりやすい形でご記入いただければ結構です。

記入例

令和７年５月９日

三重県知事 あて

事業者名：三重プラスチック容器製造株式会社

代表者職氏名：代表取締役　伊勢　三重子

「ちぇっく」と入力して変換すると表示されます。

以下の応募要件に該当・合意することを確認し、関係書類を添えて応募します。

１　応募要件（該当・合意する場合は□にレを記入。全てを満たす必要があります。）

（１）事業者の規模

✓

従業員数・資本金の額が、三重県中小企業・小規模企業振興条例第２条に定める「中小企業・小規模企業」に該当し、従業員を雇用している。

（２）所在地

✓

三重県内に主たる事務所または事業所を有している。

（３）事業の継続

✓

３決算期以上、事業が継続している。

（４）コンプライアンス

✓

５年以内に法人や構成員が重大な法令違反をしておらず、重大な労働災害も起こしていない。公序良俗に反する事業を行っておらず、役員等は暴力団員又は暴力団密接関係者ではない。県税、国税を問わず税金の滞納がない。補助金・助成金その他行政機関等からの給付において不正な受給を行っていない。

（５）経営者ヒアリングへの来場（２次選考に進んだ場合）

✓

原則として経営者自らが所定の日時・場所に来場し、審査委員からのヒアリングに対応することに合意する。

（６）現地調査への協力（３次選考に進んだ場合）

✓

事務局及び審査員が現地（事業実施場所）の調査を行うことについて合意するとともに、その調査に協力する。

（７）選考結果不問への了解

✓

落選理由など、選考結果に関する個別の問い合わせには応じられないことについて了解する。

（８）「三重のサステナブル経営アワード」普及のための広報への協力

✓

「三重のサステナブル経営アワード」の表彰を受けた場合、受賞対象となった事業者の基本情報、経営の仕組み・取組内容などを公開し、各種メディア・教育機関等からの取材・掲載依頼や講演依頼などに誠実に対応することを通して「サステナブル経営」の普及・啓発を目指す県の取組に協力する。

応募用紙の記入にあたっては、枠の拡張や図表の挿入など行っていただいて構いません。

２　企業概要

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 事業者名 | 三重プラスチック容器製造株式会社 | | | | | |
| 代表者職氏名 | 代表取締役　伊勢　三重子 | | | | | |
| 担当者所属 | 総務部総務課企画係 | | | | | |
| 担当者職氏名 | 係長　安濃津　太郎 | | | | | |
| 所在地 | 〒514-8570　津市広明町13番地 | | | | | |
| 電話 | 059-000-0000 | | E-mail | abcd1234@○○○○ | | |
| ﾎｰﾑﾍﾟｰｼﾞ | https://www.〇〇〇〇 | | | | | |
| 資本金 | 3,000万円 | | 売上高 | 1000百万円 | | |
| 業種 | プラスチック製造業 | | | | | |
| 創業年月 | 平成３年　３月 | | 設立年月 | | 平成３年　３月 | |
| 従業員数 | 正規（役員除く）　　　30人 | 非正規　　　20人 | | | | 合計　　　50人 |
| 事業概要 | 幅広い分野で使用される高品質なプラスチック製品を製造・販売  工業用部品  自動車、電子機器、医療機器などの産業向けに、精密なプラスチック部品を製造。高精度な射出成形技術を活用し、顧客のニーズに応じたカスタマイズ製品を提供しています。  途中で法人成りをした場合は、事業開始時期を創業年月、法人化した時期を設立年月に記入  家庭用品  キッチン用品や収納用品、生活雑貨などの家庭向けプラスチック製品の製造。デザイン性と機能性を兼ね備えた製品を提供し、消費者の生活を豊かにします。 | | | | | |
| 受賞歴 | 平成〇年度　三重県経営品質賞優秀賞  平成〇年度　中部地方発明表彰三重県知事賞  令和〇年度　みえの働き方改革推進企業登録 | | | | | |
| 障がい者  雇用率 | 3.71　％  障がい者雇用率＝障がい者である常用労働者数／自社が雇用する常用労働者の総数（※）  ・（※）は11（１）の表中⑩直近期末の従業員数を基準として計算してください。  ・短時間労働者は原則1人を0.5人としてカウントしてください。  ・重度身体障がい者、重度知的障がい者は1人を2人としてカウントしてください。  短時間重度身体障がい者、重度知的障がい者は1人としてカウントしてください。 | | | | | |

３　持続可能性の向上に向けた取組のテーマ

（全体の取組の内容を30～50文字程度でまとめてください）

|  |
| --- |
| 働き方改革の推進と、従業員の能力の発揮を促し、生産性を向上させるための社内体制整備 |

４　環境への配慮・脱炭素のために実践していることについて記入してください。

（１）環境への配慮・脱炭素に対する企業の考え方

|  |
| --- |
| 環境保護と持続可能な未来の実現を重要視しています。再生可能エネルギーの導入や省エネ技術の活用を通じ、脱炭素社会の構築に積極的に取り組みます。また、ステークホルダーとの協働を重視し、透明性を持って行動します。 |

（２）環境への配慮・脱炭素のための取組の内容

|  |
| --- |
| 再生可能エネルギーの導入  当社の全事業所において、再生可能エネルギーの利用を積極的に推進しています。具体的には、太陽光発電システムを導入し、自社消費電力の50％を再生可能エネルギーでまかなうことを目指しています。また、風力発電やバイオマスエネルギーの利用についても検討を進めています。  エネルギー効率の向上  最新の省エネ型空調設備やLED照明を導入し、エネルギー効率の向上を図っています。また、エネルギーマネジメントシステム（EMS）を活用し、エネルギー使用状況の監視と最適化を行っています。  カーボンオフセットの実施  事業活動に伴うCO2排出量の削減に取り組むとともに、残余の排出量についてはカーボンオフセットを実施しています。具体的には、国内外の森林保全プロジェクトに投資し、年間1,000トンのCO2をオフセットしています。  サプライチェーン全体での脱炭素化  当社だけでなく、サプライチェーン全体での脱炭素化を推進しています。取引先企業に対しても環境配慮型の製品やサービスの導入を呼びかけ、共同でのカーボンフットプリント削減に取り組んでいます。 |

（３）取組により得られた効果・成果

|  |
| --- |
| CO2排出量の削減  太陽光発電システムの導入と省エネ型空調設備・LED照明の導入により、年間のCO2排出量を1,500トン削減しました。  エネルギーコストの削減  エネルギー管理システム（EMS）の導入により、エネルギー消費量を20％削減し、年間のエネルギーコストを600万円削減しました。これにより、経費削減と環境負荷低減の両方を実現しました。  長期的な収益・業績の向上  環境配慮型の製品やサービスが市場で高く評価され、エコ意識の高い顧客層からの支持が増加しました。これにより、売上高が前年比12％増加し、長期的な収益の向上につながりました。特に、環境意識の高い企業との取引が拡大し、新たなビジネスチャンスが生まれました。  ステークホルダーとの良好な関係構築  サプライチェーン全体での脱炭素化を推進した結果、取引先企業との信頼関係が強化されました。共同でのカーボンフットプリント削減の取組が進み、持続可能なビジネスモデルの確立に寄与しました。 |

（効果・成果を具体的に記述するほか、数値で示すことができる場合はそれを記入してください。また、取組の結果が長期的な収益・業績の向上につながった具体的な事例があれば記入してください。）

５　次世代育成の推進のために実践していることについて記入してください。

（１）次世代育成の推進に対する企業の考え方

|  |
| --- |
| 地域の子どもたちと従業員の子育て支援を通じて、次世代育成を推進します。教育機会の提供や働きやすい環境作りを重視し、持続可能な社会の実現に貢献します。 |

（２）次世代育成の推進のための取組の内容

|  |
| --- |
| 地域の子どもたちへの教育支援  地元の学校や教育機関と連携し、科学教室や職業体験プログラムを提供しています。これにより、子どもたちが実社会での経験を積み、将来のキャリア選択に役立つ知識やスキルを身につける機会を提供しています。  従業員の子育て支援  従業員が仕事と子育てを両立できるよう、育児休業制度や短時間勤務制度を充実させています。また、社内に託児所を設置し、安心して働ける環境を整備しています。  子ども向けイベントの開催  地域の子どもたちを対象に、環境教育イベントやスポーツイベントを定期的に開催しています。これにより、子どもたちが健全に成長するための機会を提供し、地域社会との交流を深めています。  子育て支援情報の提供  従業員向けに子育て支援に関する情報を提供するためのウェブサイトやニュースレターを運営しています。これにより、従業員が必要な情報を迅速に入手できるようサポートしています。 |

（３）取組により得られた効果・成果

|  |
| --- |
| 地域の教育水準向上  科学教室や職業体験プログラムを通じて、地域の子どもたちの学習意欲が向上しました。参加した子どもたちの80％が「将来のキャリアに役立つ」と回答し、次世代のリーダー育成に貢献しています。  従業員の仕事と子育ての両立支援  育児休業制度や短時間勤務制度の充実により、従業員の育児休業取得率が60％に達し、子育て中の従業員の離職率が5％減少しました。また、託児所の設置により、復職後も安心して働ける環境が整備され、従業員の満足度が向上しました。  地域との絆の強化  環境教育イベントやスポーツイベントの開催により、地域の子どもたちやその家族との交流が深まりました。これにより、地域社会との絆が強化され、企業としての社会的責任（CSR）活動が地域から高く評価されました。  子育て支援情報の活用  子育て支援情報を提供するウェブサイトやニュースレターが好評で、従業員からの利用頻度が増加しました。これにより、従業員が必要な支援情報を迅速に得ることができ、子育てに関する不安や負担が軽減されました。 |

（効果・成果を具体的に記述するほか、数値で示すことができる場合はそれを記入してください。また、取組の結果が長期的な収益・業績の向上につながった具体的な事例があれば記入してください。）

６　地域社会への貢献のために実践していることについて記入してください。

（１）地域社会への貢献に対する企業の考え方

|  |
| --- |
| 地域社会との共生を重視し、地域の発展に貢献することを企業の責務と考えています。多様な社会貢献活動を通じて、地域の持続可能な成長と豊かなコミュニティづくりを支援します。 |

（２）地域社会への貢献のための取組の内容

|  |
| --- |
| 地域イベントの支援・参加  地域の祭りや文化イベント、スポーツ大会などに協賛し、社員ボランティアとして積極的に参加しています。これにより、地域の伝統文化やコミュニティの活性化を支援しています。  地域清掃活動の実施  月に一度、地域の清掃活動を行い、社員全員が参加しています。これにより、地域の美化と環境保全に貢献しています。  地元企業との連携  地元の中小企業や農家との連携を強化し、地産地消を推進しています。地元産品の利用や共同プロジェクトを通じて、地域経済の活性化を図ります。  災害支援活動  災害発生時には、迅速に支援物資を提供し、社員ボランティアを派遣しています。これにより、地域の安全と安心を守るための支援活動を行っています。 |

（３）取組により得られた効果・成果

|  |
| --- |
| 地域コミュニティの活性化  地域イベントへの支援・参加により、地域住民との交流が深まり、コミュニティの結束が強化されました。これにより、地域の活力が向上し、住民の満足度が高まりました。  環境美化と意識向上  地域清掃活動を通じて、地域の景観が改善され、環境美化に貢献しました。社員と地域住民の環境意識が高まり、持続可能な地域社会づくりに寄与しています。  地域経済の活性化  地元企業との連携により、地産地消が進みました。これにより、地元産品の利用が増加し、地域経済の活性化に貢献しました。また、共同プロジェクトを通じて、新たなビジネスチャンスが生まれました。  災害時の迅速な対応  災害支援活動により、被災地域への迅速な支援が実現し、地域住民から高い評価を得ました。これにより、地域社会との信頼関係が強化され、企業の社会的責任（CSR）活動が広く認知されました。また、社員のボランティア活動を通じて、社員の社会貢献意識が高まりました。 |

（効果・成果を具体的に記述するほか、数値で示すことができる場合はそれを記入してください。また、取組の結果が長期的な収益・業績の向上につながった具体的な事例があれば記入してください。）

７　従業員満足度の向上のために実践していることについて記入してください。

（１）従業員満足度の向上に対する企業の考え方

|  |
| --- |
| 従業員が働きやすい環境を整備し、仕事に対する満足度を高めることが企業の持続的成長に不可欠と考えています。従業員の意見を尊重し、多様な働き方を推進します。 |

（２）従業員満足度の向上のための取組の内容

|  |
| --- |
| 柔軟な働き方の推進  テレワークやフレックスタイム制度を導入し、従業員が自分のライフスタイルに合わせて柔軟に働ける環境を整備しています。これにより、ワークライフバランスの向上を図っています。  健康支援プログラム  定期的な健康診断やメンタルヘルスケアプログラムを提供し、従業員の健康維持を支援しています。また、社内にフィットネス施設を設け、健康増進活動を推奨しています。  キャリア開発支援  従業員が自分のキャリアを積極的に開発できるよう、キャリアコンサルティングやスキルアップ研修を提供しています。これにより、従業員の専門性と成長意欲を高めています。  コミュニケーションの促進  社内コミュニケーションを活発化するために、定期的な部門間交流イベントや全社員ミーティングを開催しています。これにより、情報共有とチームワークの強化を図っています。  報酬と評価制度の見直し  公正で透明性のある報酬と評価制度を導入し、従業員の努力と成果を正当に評価しています。これにより、モチベーションとエンゲージメントの向上を目指しています。 |

（３）取組により得られた効果・成果

|  |
| --- |
| 従業員のワークライフバランス向上  テレワークやフレックスタイム制度の導入により、従業員のワークライフバランスが改善されました。従業員の満足度調査では、80％が「働きやすい環境」と回答しました。  健康状態の改善  健康支援プログラムの実施により、従業員の健康状態が向上しました。定期健康診断の結果では、生活習慣病のリスクが20％低減しました。また、メンタルヘルスケアプログラムの利用率が増加し、ストレスレベルが低下しました。  キャリア成長の促進  キャリア開発支援の充実により、従業員のスキルアップとキャリア成長が促進されました。スキルアップ研修を受けた従業員の90％が、1年以内に昇進や新たな役割を担うようになりました。  コミュニケーションの向上  部門間交流イベントや全社員ミーティングの開催により、社内コミュニケーションが活発化しました。これにより、部門間の連携が強化され、プロジェクトの円滑な進行と問題解決が迅速化しました。従業員のアンケート調査では、85％が「社内コミュニケーションが改善された」と回答しています。 |

（効果・成果を具体的に記述するほか、数値で示すことができる場合はそれを記入してください。また、取組の結果が長期的な収益・業績の向上につながった具体的な事例があれば記入してください。）

８　４～７を実施するなかで、デジタルを活用することで自社の付加価値向上や経営基盤の改善につながった具体的な事例があれば記入してください。

|  |
| --- |
| エネルギーマネジメントシステム（EMS）を導入し、デジタル技術を活用してエネルギー消費の最適化を図っています。リアルタイムでエネルギー使用状況を監視し、AIによる予測と最適化を行うことで、年間のエネルギー消費量を20％削減しました。  また、デジタルツイン技術を用いて工場の生産プロセスをシミュレーションし、CO2排出量を削減するための最適な運用方法を確立しました。これにより、環境負荷の低減と運用コストの削減を実現し、持続可能な経営基盤を強化しました。  社内コミュニケーションツールとして、チャットボットやAIアシスタントを導入し、従業員の質問や相談に迅速に対応できる体制を整えました。  また、デジタルフィードバックシステムを導入し、従業員からの意見や提案をリアルタイムで収集・分析しています。これにより、従業員の声を経営に反映しやすくなり、エンゲージメントが向上しました。 |

※「デジタルの活用」の具体例は以下のようなものです。このような取組で、働き方改革や自社の経営向上、経営基盤の改善につながるものを記入してください。

ペーパーレス化／オンラインミーティング／ドローンの活用／キャッシュレス化／クラウドサービスの活用／各種管理ソフトの導入・データベース化／テレワーク／スマホ・タブレットを活用したデータ共有／地域の他社とのデータ共有　　など

９　４～７の取組は、どのような形で自社の付加価値向上や経営基盤の改善に結び付けていくことを目指して実施しているか記入してください。また、実際に付加価値向上や経営基盤の改善に結び付けた実績などを記入してください。

|  |
| --- |
| 再生可能エネルギーの導入や省エネ設備の導入、省エネルギー管理システムの活用により、CO2排出量を削減し、環境負荷を低減します。これにより、持続可能な企業活動を実現し、環境意識の高い顧客や投資家からの支持を得て、ブランド価値を向上させます。  太陽光発電システムの導入と省エネ型空調設備・LED照明の導入により、年間のCO2排出量を1,500トン削減しました。また、カーボンオフセットにより、さらに1,000トンのCO2を相殺しています。これにより、運用コストの削減と環境負荷の低減を実現し、持続可能な経営基盤を強化しました。  テレワークやフレックスタイム制度の導入により、従業員のワークライフバランスが改善されました。従業員の満足度調査では、80％が「働きやすい環境」と回答しました。また、健康支援プログラムの実施により、従業員の健康状態が向上しました。  定期健康診断の結果では、生活習慣病のリスクが20％低減し、メンタルヘルスケアプログラムの利用率が増加し、ストレスレベルが低下しました。これにより、病欠が減少し、生産性が向上しました。  さらに、キャリア開発支援の充実により、従業員のスキルアップとキャリア成長が促進されました。スキルアップ研修を受けた従業員の90％が、1年以内に昇進や新たな役割を担うようになりました。  部門間交流イベントや全社員ミーティングの開催により、社内コミュニケーションが活発化し、部門間の連携が強化され、プロジェクトの円滑な進行と問題解決が迅速化しました。従業員のアンケート調査では、85％が「社内コミュニケーションが改善された」と回答しています。 |

10　経営理念、今後目指す企業の姿

（１）経営理念を教えてください。

|  |
| --- |
| 「未来を創造し、共に成長する」  私たちは、革新的な技術とサービスを通じて持続可能な未来を創造します。顧客、従業員、地域社会と共に成長し、信頼と喜びを提供する企業を目指します。 |

（２）経営理念を従業員に浸透させる取組として行っていることを記入してください。

|  |
| --- |
| 経営理念の共有と説明会の実施  定期的に経営理念説明会を開催し、全従業員に対して経営理念の意味や重要性を説明します。これにより、経営理念が企業の方向性を示す指針であることを全員が理解します。  社内コミュニケーションの活性化  社内報やニュースレター、社内SNSなどを活用して、経営理念に関する情報を定期的に発信します。経営理念に基づく成功事例や従業員の声を共有し、理念の実践を促進します。 |

（３）現時点での経営理念の従業員への浸透具合を５段階で自己評価するとともに、そう考える理由や、さらに浸透させるために実施しようと思っていること等を記入してください。

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 自己評価 | ←高【 | ５ | ４ |  | ２ | １ | 】低→ |
| 【理由】 | | | | | | | |
| 経営理念は新入社員研修や定期的な説明会を通じて全従業員に共有されていますが、日常業務においてはまだ十分に実践されていない場面が見受けられます。特に、中堅社員や現場レベルでの意識が不足していると感じています。また、経営理念に基づく評価制度の運用が定着しておらず、従業員の行動が理念に沿ったものになっているかの確認が不十分です。  さらなる浸透のため、オフィス内の目に留まりやすい場所に経営理念を掲示し、会議室や休憩室などの共用スペースでも理念を確認できるようにします。 | | | | | | | |

（４）今後持続的に発展していくために目指す自社の姿について記入してください。

|  |
| --- |
| 当社は、持続可能な未来を築くために、以下のビジョンを掲げ、これを実現するための具体的な目標と取組を推進します。  イノベーションの推進  常に革新を追求し、新しい技術やサービスを開発することで、業界のリーダーシップを確立します。研究開発投資を強化し、顧客のニーズに応える高付加価値な製品を提供します。オープンイノベーションを推進し、他企業や研究機関との連携を強化します。  従業員の成長と幸福  従業員が働きがいを持ち、成長できる環境を提供します。多様なキャリアパスを用意し、スキルアップやキャリア開発を支援します。健康経営を推進し、従業員の心身の健康を守ります。働きやすい職場環境を整備し、ワークライフバランスを重視します。  顧客満足の追求  顧客の期待を超える製品とサービスを提供し、顧客満足度の向上を目指します。顧客の声を大切にし、迅速かつ柔軟に対応します。カスタマーサポートを充実させ、長期的な信頼関係を築きます。 |

11　経営状況に関する指標

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| （１）財務状況及び今後の経営計画の見通し | | | | |  |  |  | （単位：千円） | |
|  | | 前々期末 | 前期末 | 直近期末 | １年後 | ２年後 | ３年後 | ４年後 | ５年後 |
| 令和４年  12月 | 令和５年  12月 | 令和６年  12月 | 令和７年  12月 | 令和８年  12月 | 令和９年  12月 | 令和10年  12月 | 令和11年  12月 |
| ①売上高 | | 925,276 | 898,878 | 1,000,598 | 1,050,000 | 1,102,500 | 1,157,000 | 1,215,000 | 1,275,000 |
| ②売上原価 | | 742,309 | 713,465 | 800,108 | 838,000 | 850,000 | 890,000 | 930,000 | 974,000 |
| ③売上総利益  (①-②) | | 182,967 | 185,413 | 200,490 | 212,000 | 252,500 | 267,000 | 285,000 | 301,000 |
| ④販売費及び  一般管理費 | | 182,903 | 186,427 | 190,202 | 199,000 | 208,000 | 218,000 | 228,000 | 239,000 |
| ⑤営業利益  (③-④) | | 64 | ▲1,014 | 10,288 | 13,000 | 44,500 | 49,000 | 57,000 | 62,000 |
| ⑥経常利益 | | ▲2,229 | ▲3,346 | 8,606 | 11,000 | 42,000 | 47,500 | 54,500 | 60,000 |
| ⑦人件費 | | 248,009 | 228,915 | 249,780 | 262,000 | 270,000 | 280,000 | 290,000 | 300,000 |
| ⑧減価償却費 | | 70,126 | 70,115 | 69,995 | 70,000 | 70,000 | 70,000 | 70,000 | 70,000 |
|  | 普通償却額 | 70,126 | 70,115 | 69,995 | 70,000 | 70,000 | 70,000 | 70,000 | 70,000 |
| 特別償却額 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ⑨付加価値額  (⑤＋⑦＋⑧） | | 318,199 | 298,016 | 330,063 | 345,000 | 384,500 | 399,000 | 417,000 | 432,000 |
| ⑩従業員数 | | 50 | 46 | 50 | 52 | 54 | 56 | 58 | 60 |
| ⑪一人当たり付加価値額  (⑨÷⑩) | | 6,364 | 6,479 | 6,601 | 6,635 | 7,120 | 7,125 | 7,190 | 7,200 |
| ・千円未満四捨五入の千円単位で記入。 | | | | | | | | | |
| ・「⑦人件費」：給料、賃金、賞与、各種手当、福利厚生費の合計（短時間労働者に対する費用を含む。ただし、退職手当、派遣労働者に係る経費、役員給与等は含まない）。 | | | | | | | | | |
| ・「⑧減価償却費」：リース費用を算入する。 | | | | | | | | | |
| ・「⑩従業員数」：正規社員及び非正規社員（短時間労働者を含む）の合計。役員及び派遣労働者は含まない。 | | | | | | | | | |
| ・１年後～５年後の数値については、現時点での計画を記入してください。特に挙証資料の添付は必要ありませんが、審査の際にそう考える根拠をお聞きする場合があります。 | | | | | | | | | |

（２）離職率

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | 期初従業員数（ａ） | 期中採用者数  （ｂ） | 期中退職者数  （ｃ） | 離職率  （Ａ） |
| 正規 | 直近決算期 | 29 | ２ | １ | 3.2% |
| 前決算期 | 30 | １ | ２ | 6.5% |
| 前々決算期 | 29 | １ | ０ | 0% |
| 非正規 | 直近決算期 | 17 | ４ | １ | 4.8% |
| 前決算期 | 20 | ２ | ５ | 22.7% |
| 前々決算期 | 20 | ２ | ２ | 9.1% |
| 合計 | 直近決算期 | 46 | ６ | ２ | 3.8% |
| 前決算期 | 50 | ３ | ７ | 13.2% |
| 前々決算期 | 49 | ３ | ２ | 3.8% |

・離職率A= c÷( a + b )×100で計算し、小数点以下第１位まで記入してください。

・従業員数合計の(a)+(b)-(c)は、10（１）の表中⑩と一致するようにしてください。

**※**離職率について、一時的な急増等の特殊要因等がある場合は、その内容及び今後の改善に向けた見通しや取組等について記入してください。

|  |
| --- |
| 過去数年間にわたり、大規模なプロジェクトに取り組んでいましたが、そのプロジェクトが予定よりも早く終了しました。これに伴い、一部のプロジェクト専任の契約社員や派遣社員が契約満了となり、離職者が増加しました。  令和４年度に経営陣の大幅な交代がありました。新しい経営陣の方針やビジョンに不安を感じた一部の従業員が、将来のキャリアに対する不安から離職を選択しました。 |