**『人を幸せにする経営大賞 ２０２５』応募用紙**

**貴社が応募要件である「中小企業の定義」に合致するかご確認ください。**

　　　※募集要項「参考資料」の『中小企業の定義』をご参照ください。

**【応募者の概要】**

|  |  |
| --- | --- |
| （フリガナ）企業名（商号または屋号） |  |
| 代表者役職・氏名 |  |  |
| 自社ホームページのＵＲＬ（ホームページが無い場合は「なし」と記載） |  |
| 主たる業種名 |  | 事業内容 |  |
| 常時使用する従業員数 | 人 | ＊常時使用する従業員がいなければ、「０人」と記入してください。＊代表者、役員は除く。 |
| 資本金額（個人事業者は記載不要） | 　　　万円 | 設立年月日（西暦）※１ | 年　　月 |
| 連絡担当者 | （フリガナ）氏名 |  | 役職 |  |
| 住所 | （〒　　－　　　） |
| 電話番号 |  | 携帯電話番号 |  |
| FAX番号 |  | E-mailアドレス |  |

※「設立年月日」は、創業後に組織変更（例：個人事業者から法人化、有限会社から株式会社への変更）

された場合は、現在の組織体の設立年月を記載してください。

◆**直近５年の従業員数の増減について**（法人の場合は決算期ごと）

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2020年 | 2021年 | 2022年 | 2023年 | 2024年 |
| 採用者数 (人) |  |  |  |  |  |
| 退職者数 (人) |  |  |  |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| ◆**「募集要項」の１.応募対象者に記載されている内容に相違なく、応募要件を****満たしていることを確認しました。** | はい　・　いいえ |

【推薦者記入欄　※推薦者がいない場合、記入不要です。】

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 企業名： | 役職・氏名： | TEL |  |

**※応募用紙の記入方法およびご提出の際の留意点※**

　〇文字のフォント：１１ポイント

　〇設問項目は改変しないでください。

　〇設問の回答欄が足りない場合は適宜、行数・ページ数を追加してください。

　〇現在、取り組みを行っている途中の内容も含め、全ての項目にご記入をお願いします。

**【設問項目】**

**※設問は全部で１６問あります。回答部分の枠は適宜広げてご使用ください。**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **１）経営理念等** | **２）生産性向上** | **３）雇用管理改善** | **４）仕組み****･ルール作り** | **５）組織成果** |
| **Ｑ１～Ｑ４** | **Ｑ５～Ｑ８** | **Ｑ９～Ｑ１２** | **Ｑ１３** | **Ｑ１４～Ｑ１６** |

1. **経営理念等**

**Ｑ１．業界や自社を取り巻く今の経営環境についてお書きください。また、貴社における課題等があればその背景・要因等についてお書きください。**

|  |
| --- |
|  |

**Ｑ２．経営理念、社是、ビジョン、経営方針など貴社の中長期における経営の方向性について示されているものをお書きください。**

|  |
| --- |
|  |

**Ｑ３．働きやすい職場づくりや生産性向上に向け取り組んでいる事業について、今後３年から５年後の目標をお書きください。**

|  |
| --- |
|  |

**Ｑ４．Ｑ２・Ｑ３の経営理念、目標を従業員へ共有するために工夫している点についてお書きください。**

|  |
| --- |
|  |

**（２）生産性向上**

**Ｑ５．生産性の向上を図るために、働きやすい職場環境の整備（ハード面）に取り組んでいる内容についてお書きください。（ＩＴ・ＤＸの導入等については次のＱ６にお書きください）**

|  |
| --- |
|  |

**Ｑ６．ＤＸ等の導入による生産性の向上に向けた取り組みをお書きください。**

|  |
| --- |
|  |

**Ｑ７．Ｑ５・Ｑ６の取り組みにより、生産性が向上した実績や成果に至ったプロセスについてお書きください。（導入して間もない場合は、導入前と比較した現在の変化など）**

|  |
| --- |
|  |

**Ｑ８．効率化を推進（働き方改革、労働時間の削減等）するための具体的な取り組み（ソフト面）についてお書きください。**

|  |
| --- |
|  |

**（３）雇用管理改善**

**Ｑ９．人材の積極的採用や人材の定着に向けた取り組みについてお書きください。**

|  |
| --- |
|  |

**Ｑ１０．上記Ｑ９において、特に従業員の人材育成や能力開発、資格取得支援、キャリア支援等の教育訓練の拡充に対する取り組みについてお書きください。**

|  |
| --- |
|  |

**Ｑ１１．生産性向上の実現に寄与した従業員に対する還元（昇給や昇進など）について実施している内容をお書きください。**

|  |
| --- |
|  |

**Ｑ１２．****雇用管理改善策としてＱ９～Ｑ１１に記載した以外で、下記の項目に該当する**

**取り組み、もしくは今後取り組もうと計画している内容についてお書きください。**

**なお、定量的なデータがある場合は数値も含めお書きください。**

|  |
| --- |
| 1. 正社員、非正規社員の処遇改善や適正な分配（賃金・一時金ならびに諸手当、福利厚生）への取り組み
2. 非正規社員の正社員への積極的な登用、全社員に対する教育機会の充実、昇進・昇格等の均衡待遇・機会均等への取り組み
3. 仕事の成果や社員の納得性を高めるための人事評価等での取り組み
4. 女性・高齢者・障がい者・外国人を始めとした多様な人材が能力発揮をするための取り組み
5. 社員の健康維持、体力増進に対する取り組み、職場におけるハラスメント予防やメンタルヘルスのケアに対する取り組み
6. 職場における苦情処理や提案制度等、労使コミュニケーションを円滑にするための取り組み
 |
|  |

**（４）仕組み・ルール作り**

**Ｑ１３．生産性の向上や雇用管理改善の取り組みを定期的・継続的に行うための仕組み・ルール化されたものを具体的にご回答ください。（例：若手によるワーキンググループを部署横断で設置し、定期的に意見交換を行い、社長へ報告する仕組みの構築等）**

|  |
| --- |
|  |

**（５）組織成果**

**Ｑ１４．生産性向上と雇用管理改善との関連性において、下記の項目に該当する成果についてお書きください。なお、定量的なデータがある場合は数値も含めお書きください。**

|  |
| --- |
| 1. イノベーション（新しい製品・サービス、ビジネスモデルの開発、新しい組織・システムの実現）
2. 顧客満足度（顧客満足度の向上、ブランドの確立、新規顧客の獲得、既存顧客の深耕・拡大）
3. 従業員満足（従業員満足度の向上、離職率の低下）
4. 組織活性化（従業員のモチベーションやチャレンジ精神の向上、能力向上、資格取得）
5. 人的資源への影響（就職希望者の質・量の向上、新卒・中途採用者の定着）
6. 地域社会への影響（社会的評価、地域貢献、地域経済団体活動、ＣＳＲ活動など）
 |
|  |

**Ｑ１５．近年の付加価値額の推移について**

**下記の計算式を参考に付加価値額をお書きください。**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **前々期** | **前　期****（直近決算期）** | **今　期（予想）** |
| **付加価値額** | **千円** | **千円** | **千円** |

|  |
| --- |
| **【付加価値額の計算方法について】****※下記の計算式により算出ください。****（計算式）****付加価値額＝人件費＋減価償却費＋営業利益**※人件費（役員報酬、役員賞与、給料手当、賞与、通勤費、法定福利費、福利厚生費）　　※付加価値額とは「人件費」は、社会に対してどれくらいの雇用を創出しているかの目安。また、「減価償却費」は、将来に対してどれほどの設備投資を行っているかの目安となります。つまり、市場で商品やサービスの価値を高め、地域で雇用を行い、成長のための設備投資も行っている、というような社会経済への貢献状況を表すものです。　　 ※審査上では、付加価値額の数字の規模は問いません。 |

**Ｑ１６．近年の労働生産性の推移について**

**下記の計算式を参考に労働生産性をお書きください。**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **前々期** | **前　期****（直近決算期）** | **今　期（予想）** |
| **労働生産性** | **千円** | **千円** | **千円** |

|  |
| --- |
| **【労働生産性の計算方法について】****※下記の“付加価値労働生産性”の計算式により算出ください。****（計算式）****付加価値労働生産性＝付加価値額÷従業員数**※従業員数について　 　　各決算期時点における従業員数でカウント。（派遣従業員は含まない。嘱託・パート・アルバイトは８時間で１人に換算）※付加価値でみる労働生産性とは**生産過程での労働効率（労働者1人あたりの生産額）をさしており、従業員1人****あたりが生み出す付加価値の高さを表すものです。**※審査上では、労働生産性の数字の規模は問いません。 |