



# 人権・人材の取り組み

## 人権への取り組み

竹田 i P グループでは、持続可能な社会に貢献すべく、企業理念「溢れるほどの情熱 (passion) をもって、革新 (innovation) しつづける」を実現するために、すべての社員がとるべき行動を示した「竹田 i P グループ行動規範」を定めています。この「竹田 i P グループ行動規範」において「人権尊重」の考えを明記するとともに、「竹田 i P グループ人権方針」をここに定め、人権尊重の取り組みを推進していきます。

本方針は、社内外のステークホルダーの人権尊重に向けた取り組みを表現し、グループ行動規範およびグループサステナビリティ方針に基づく責任を示すものであり、サプライヤーや業務委託先とも連携・共存共栄を進めながら人権尊重の責任を果たしてまいります。

竹田 i P グループ人権方針 (項目のみ抜粋)

1. 人権に関する基本的な考え方	6. 教育
2. 適用範囲	7. ステークホルダーとの対話・協議
3. 適用法令の遵守	8. 推進体制
4. 人権デュー・デリジェンス	9. 情報開示
5. 救済	

詳しくは当社ホームページをご覧ください。

[https://www.takedaip-hd.co.jp/sustainability/human\\_rights\\_policy/](https://www.takedaip-hd.co.jp/sustainability/human_rights_policy/)

## 人材への取り組み

4.4 | 4.7 | 8.5 | 8.8 | 10.2

竹田 i P グループが、事業活動を通じて社会に貢献しながら、企業価値を高め持続的に成長を続けていくためには、それを支える「人材」の力が必要不可欠です。当社グループは、人材への投資を重要な経営戦略の一つとして位置づけ、人材の能力開発と自立的成長・挑戦を支援するとともに、多様な人材一人ひとりがお互いの価値観や多様性を尊重しながら、健康で働きがいを持って働くことができる職場づくりを推進し、当社グループの企業価値の向上をめざします。

竹田 i P グループ人的資本に関する方針

1. 多様な人材の活躍促進	性別・年齢・国籍・障がいの有無・性差などを問わず、社員一人ひとりの多様性を認め合い、お互いの価値観や発想を活かすことで新しい価値の創造をめざします。
2. 働き方改革	多様な社員が安心して働きづけられるよう、仕事と生活の両立を支援する制度の拡充と制度を利用しやすい職場環境づくりを行います。 実労働時間の削減とスマートワーク（生産性を高め場所や時間に縛られない柔軟な働き方）を推進し、生活の質向上と生産性向上の両立をめざします。
3. 健康で安心な職場環境の整備	社員の安全と健康に配慮し、労働災害の予防や、健康管理メンタルヘルス対策など、社員の心身の健康保持・増進に取り組みます。
4. 人材育成	社員一人ひとりの能力を活かすための「適材適所の人材配置」と「能力開発の場を提供」するとともに、個々人の役割・能力・成果に応じた公正な評価と待遇を行う事で、社員の自己実現・自立的な成長を支援します。

### 指標ならびに目標値

竹田 i P グループでは人的資本に関する以下の目標を定めており、このうち3項目は前倒しで目標達成しています。

項目	目標値 [グループ全体※]	実績値 (2022年度)	実績値 (2023年度)
管理職に占める女性従業員の割合	2025年度末までに10%以上にする	7.9%	8.1%
男性従業員の育児休業・育児目的休暇の取得率	2025年度末までに70%以上にする	33.3%	100%
月ごとの平均残業時間	2025年度末までに17時間以下にする	19.6時間	15.7時間
年次有給休暇の取得率	2025年度末までに75%以上にする	69.7%	76.0%

※国内主要会社5社の集計値：竹田 i P ホールディングス、竹田印刷、光文堂、竹田東京プロセスサービス、プロセス・ラボ・ミクロン