



## 人材開発・育成

竹田 i Pグループでは、社員一人ひとりがモチベーション高く困難な課題にも前向きにチャレンジができる風土の醸成をめざし、役割に応じた公正な人事・評価制度を運用するとともに、社員の能力開発と自律的な成長・挑戦を支援しています。

### 社員の成長と活躍を支える人事制度

4.4 8.5

#### 人事制度（コース等級制度・人事評価制度）

社員各人に期待する役割を基準に、一人ひとりの能力や適性にふさわしいコース・等級を格付けし、これに基づき業務遂行・能力開発・人事評価を行っています。年3回実施する面談で、目標の共有や達成に向けてのアドバイス・フィードバックを行うことで、社員の成長を後押しします。



#### 自己申告制度

半年に一度、人事評価のタイミングで「自己申告書」を提出しています。「業務量や適性について」や、「職場の状況」を記載できるほか、家庭の事情など配慮してほしいこと等の要望を上司に伝えやすいシートになっています。ライフイベントなど人事への相談が必要な場合の申し送り欄があり、早めの相談ができる仕組みです。

また、この「自己申告書」の裏面を「フィードバックシート」として活用し、一次評価者が評価結果について、コーチングを意識したフィードバックができるよう工夫しています。

#### マイスター認定制度

生産現場における重要かつ不可欠な技能を次世代に継承することを目的に、マイスター認定制度を設けています。マイスター認定者には、卓越技能の保持者という称号とともに、後継者の育成、生産ラインの技能レベルの向上に向けての活動などが役割として与えられます。

### 豊かな生活をサポートする福利厚生

8.8

当社グループでは、社員が安心して、モチベーションを高く働いていただけるよう、さらに、社員やその家族の方々が豊かで活気ある生活を送ることができるように、様々な福利厚生制度を充実させています。

竹田 i Pホールディングスおよび竹田印刷では、右記のような福利厚生があります。

- |        |   |  |
|--------|---|--|
| 主な福利厚生 | <input checked="" type="checkbox"/> 社会保険・労働保険 | <input checked="" type="checkbox"/> 企業型確定拠出年金（選択制DC）制度     |
|        | <input checked="" type="checkbox"/> 慶弔見舞金制度   | <input checked="" type="checkbox"/> リゾートクラブ・スポーツクラブの法人利用   |
|        | <input checked="" type="checkbox"/> 退職金制度     | <input checked="" type="checkbox"/> スポーツ・文化イベントの鑑賞券・招待券の配付 |
|        | <input checked="" type="checkbox"/> 従業員持株会制度  | <input checked="" type="checkbox"/> 介護サービス・葬儀サービスの法人利用 など  |

#### 竹田 i P ホールディングス従業員持株会制度

従業員持株会は福利厚生制度の一つとして導入されており、竹田 i Pグループ各社の多くの社員が加入しています。2023年度、社員の財産形成の一助とすることに加え、社員と株主の皆様との価値共有をさらに進めることを目的とした新たな制度として「従業員持株会向け譲渡制限付株式インセンティブ制度（持株会RS）」を導入しました。

### 人材育成に関する活動

4.4 8.5

#### 階層別研修の実施

竹田印刷では、社員のキャリアステップに応じた階層別研修を実施しています。基本的な知識・技能を学ぶだけでなく、時代の変化に対応できる柔軟性のある社員の育成をめざしています。

その一つである新入社員研修は、グループ各社が連携して行っています。グループ合同入社式の後、東海プリントメディアの工場見学へ行きます。その次の日から2日間は基本的なビジネスマナーや映像を用いたビジネスシミュレーション研修を行います。さらに半年後には、フォローアップ研修を行い、グループ各社の新入社員が再集合して、お互いの成長を確かめ合います。



東海プリントメディア工場見学の様子  
ビジネスシミュレーション研修の様子

#### 中途採用者向け研修の実施

竹田印刷では、中途採用者の入社時教育について、部署が個別で行っておりましたが、中途採用の増加に伴い、部署の負担軽減と教育の標準化を図るため、オンラインセミナーにて研修を行いました。働くうえで必要な勤怠システムや規程についての説明だけでなく、会社方針やサステナビリティに

対する考え方など、社員として知っておくべき内容を盛り込んでいます。

#### 〈コンテンツの一例〉

- ・安全衛生
- ・会社方針、サステナビリティ
- ・人事規程類
- ・福利厚生
- ・人事評価制度
- など
- ・情報セキュリティ
- ・勤怠

#### 次世代リーダー育成「若手会」の活動

光風企画では、次世代リーダーの育成を目的として「若手会」を運営しています。メンバーは30代の昇格者あるいは上司が指名した者です。定例会議のほか、職場の先輩・後輩と面談を行う定期相談会や作業効率化に向けた取り組みなど、若手会が自発的に企画した活動を実施しています。



#### メンター制度

光風企画では、新卒・中途採用に関わらず全従業員を対象にメンター制度を適用しています。年齢・社歴が近い先輩社員が専属のサポート担当（メンター）となり、1年に渡り定期面談を行いながら支援するとともに、面談後は簡易なレポートを上司へ提出。メンティ（対象者）が円滑に組織に適應できるようにすることと同時に、メンター自身の人間的成長の実現もめざしています。

#### Topic 「人材育成のための自主的な活動（竹田印刷）」

##### 越谷工場 ～他社への工場見学～

2023年7月、竹田印刷 越谷工場の印刷オペレーター16名が同業他社の工場を見学しました。この取り組みは、生産管理部門の社員の発案で、現場社員と協力して実現したものです。印刷オペレーターは、通常他社の状況を知る機会がありません。日頃、同業他社での印刷立ち会い業務の多い生産管理部門の社員は他社との違いを感じており、「現場社員同士が交流することで品質向上につながるのではないか」と現場に相談したことがきっかけでした。同月に、他社工場からの見学も受け入れ、意見交換を行いました。この交流で、自社が抱えていた課題解決の方法が見つかり、工数削減や不良の削減につながった事例もあります。反対に他社の方より、チェック体制や印刷物の仕上がりに関してのお褒めの言葉をいただき、モチベーションアップにつながりました。今後も同業他社への工場見学などを計画してまいります。



##### 竹田アカデミー（ロープレ編）

営業力向上のための動画教育「竹田アカデミー」の発展版として、「竹田アカデミー（ロープレ編）」を実施しています。この取り組みは、セールス部門の社員が、竹田印刷のスローガン「お客様に合わせた最適解」を実現する人材になるために始めました。若手社員が「営業役」としてプレゼンテーションを行い、中堅社員が「顧客役」となりフィードバックを行うことで、若手社員の提案力アップにつなげています。今後も、経験年数に関わらず、安定した提案ができるよう、営業の型を構築するための取り組みを継続してまいります。

##### 相手に伝わる文章の書き方研修

2023年8月、営業・企画職の若手・中堅社員向けに、中日新聞元記者による「相手に伝わる文章の書き方研修」を行いました。新聞の読み方からメディア対応まで、ビジネスに役立つ文章の書き方について学びました。受講した若手社員からは、「文章のロジックを学ぶことで相手に伝わる文章を作成でき、業務効率化につながると感じた」といった声がありました。

