

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。ここに「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/

人的資本経営の取り組み

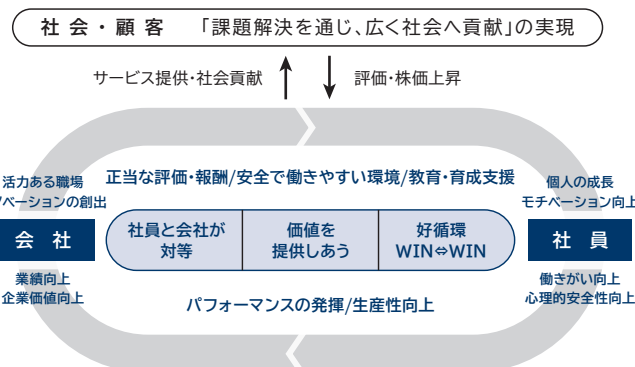
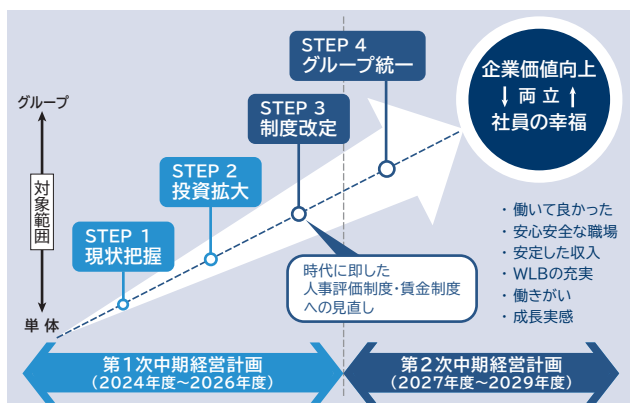
4.4 4.7 8.5 8.8 10.2

当社は、2024年5月に発表した中期経営計画の中でも示したとおり、人的資本経営に取り組んでいます。

人的資本への投資を強化し、社員一人ひとりが成長し、モチベーション高く仕事をする事で、『企業価値向上』と『社員の幸せ』の両立を目指します。

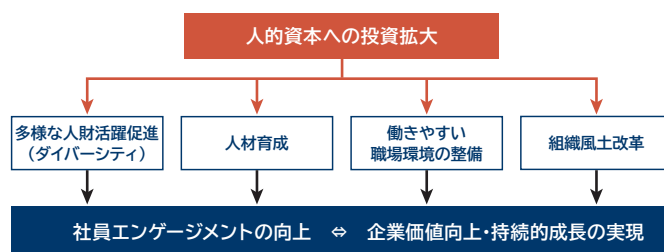
2024年9月にはその第一歩として、社員の現状把握のために「従業員エンゲージメント調査」を実施しました。(P29参照)

人的資本経営のロードマップ



[基本方針]

人的資本への投資を強化し、人財の多様性確保と育成を推進。
働きがいのある職場環境の整備を組織的・戦略的に進め、
持続的成長を実現する強固な組織文化を築く



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)	実績値 (2024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%	7.8%
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%	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	15.3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%	71.3%

※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