

ダイバーシティの推進

竹田 i Pグループでは、性別・年齢・国籍・障がいの有無などを問わず、多様な価値観や個性を持った人材が持てる能力を最大限に発揮して活躍できる環境づくりのため、ダイバーシティを積極的に推進しています。

多様な人材の活用

4.4 5.1 5.5 8.5 10.3 16.b

女性の活躍推進

当社グループでは、女性社員が持てる能力を最大限に発揮し活躍できるよう、職域拡大や管理職養成セミナーへの参加促進など、女性管理職の増加を目指す取り組みを実施しています。2024年度は、「女性管理職養成セミナー」に13名の女性社員が、「女性活躍のための環境支援セミナー」には、管理職を中心に男性社員を含めた延べ40名が参加しました。新たに「次世代女性リーダー育成講座」にも女性社員が参加しています。

また竹田印刷では、2024年度の女性管理職比率が12.5%となっており、女性活躍推進の優良企業の証である「えるぼし」最高位の3つ星認証を取得しています。



「エフ休暇」の導入

竹田印刷では、女性が働きやすい環境整備の一つとして、生理休暇の取得条件を拡大し、名称を「エフ休暇」と改称しました。また、取得単位を半日に変更し、取得しやすくしています。

障がい者雇用の促進

当社グループでは、障がい者雇用を社会的責任と捉え、法定雇用率の達成を目指し、障がい者雇用に取り組んでいます。同時に、障がいのある方々が多様な個性や能力を活かして活躍できるよう、職場での定着支援にも力を入れており、当社は2025年2月、障害者雇用優良中小企業主認定制度である『もにす認定』を取得しました。(P31参照)

また竹田印刷では、アート雇用という雇用形態で二人目となる障がい者アーティストを新たに採用しました。障がいのある方の芸術・文化活動の支援を通じて、“障がいのある方が経済的対価を得られる仕組みづくり”に貢献しています。

シニア社員の活躍促進

当社グループでは、長年の経験やこれまで培われた技術や能力を次世代へ継承するため、定年退職者の再雇用制度を整えて活用しています。60歳以降も安心感と高い意欲を持ち働き続けられるよう、年齢に関わらず活躍していただける環境を今後も提供してまいります。

外国籍社員の雇用

海外事業展開に即した関連諸国の人材を採用し、将来の幹部候補として育成を進めています。

中途採用の強化

当社グループでは、多様な経験や視点を持つ人材を採用し、様々な価値観の人材が加わることで組織の活性化を図るため、中途採用を強化しています。

Topic 「多様な人材が活躍できる職場風土の醸成」

コミュニケーション活性化「シャッフルランチ」の活動

光風企画では、幹事が部門や年齢の垣根を超えた4人単位のチームを指名し、業務時間内に、チームで相談して決めた店へランチを食べに行く「シャッフルランチ」を年1回開催しています。クリエイティブ業界ということもあり、中途採用者が多い組織であるため、多様な経歴や価値観を持つ社員同士のコミュニケーションによって、相互理解を促す定例行事となっています。



従業員エンゲージメント調査の実施

竹田 i Pホールディングスおよび竹田印刷では、人的資本経営の第一歩として社員の現状を把握するため、2024年9月に正社員および契約社員を対象に「従業員エンゲージメント調査」を実施し、95.9%の社員から回答を得ました。調査結果を適切に施策へ反映するため、役員向けに報告会を実施するとともに、社員向けに報告書を作成し、現状の課題と今後の取り組みを全社員に共有しました。抽出された優先課題に対する取り組みを順次検討・実施していく予定です。直近では、自律的なキャリア形成の支援・職場の環境改善・新しい休暇制度の導入等を検討し、実現しています。

