

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目指し、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。



支援のため、社外のキャリアコンサルタントによるキャリア研修と個別のキャリアコンサルティング面談を実施しました。アンケートの結果、研修や面談を通して人生や仕事の棚卸しを行い、自身の強みや価値観を再確認する機会となった、と多くの社員が肯定的な意見でした。今後も継続して実施することで、社員のキャリア形成をサポートしていきます。

社員表彰制度

社員の意欲向上を目的に、会社の業績に貢献した社員への「優良社員表彰」や、長年勤勉に職務に精励して社業発展に尽くした社員への「永年勤続表彰」等、会社への貢献に報いるための表彰を行っています。



本社にて



東京本部にて



大阪本部にて

資格取得奨励制度

社員の能力向上、自己啓発促進のため、会社が定める対象資格を取得した社員に奨励金を支給し、社員の技能やモチベーション向上を図っています。

〈竹田印刷 2024年度の取得資格（一例）〉

- ・倉庫管理主任者
- ・三級知的財産管理技能士
- ・第一種衛生管理者
- ・フォークリフト免許
- ・情報処理安全確保支援士
- ・AWS認定クラウドプラクティショナー

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。

セルフ・キャリアドック

2024年10月～12月、竹田 i Pホールディングスおよび竹田印刷の社員を対象に、社員の自律的なキャリア形成の

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

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

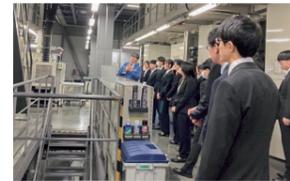
人材育成に関する活動

4.4 5.2 8.5 17.17

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目指しています。

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。その翌日から2日間は基本的なビジネスマナーや映像を用いた実践形式の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



ビジネスマナー研修の様子

オンラインセミナー形式での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、配属部署が個別で実施しておりましたが、中途採用の増加に伴い、配属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。働く上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 ・福利厚生 ・情報セキュリティ ・会社方針、サステナビリティ
- ・人事評価制度 ・勤怠 ・人事規程類 など

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年にわた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目指しています。

ハラスメント防止研修～LGBTQの視点も踏まえて～の実施

当社では、ハラスメント防止研修を定期的に実施しています。社会的な問題意識の高まりに加え、価値観の多様化にも注目し、2024年度はLGBTQ理解促進の視点も踏まえて実施しました。一方で、ハラスメントへの過度な意識により適切な業務指導が難しいという管理職の声を反映し、管理職向けにワークを交えた研修で、情報や認識のアップデートができるよう研修内容を工夫しています。

障がい者理解促進セミナー

2024年8月、障がいに関する正しい知識・理解を深めることを目的に、愛知労働局雇用管理部門より講師をお迎えし、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を実施しました。障がい者雇用の現状や基礎知識のほか、障がいのある方と働く上で必要な配慮等を解説いただき理解を深めることで、同じ職場の仲間としてより円滑に働くことができる職場環境を目指していきます。



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」を組織しています。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。定例会議のほか外部ブレインの開拓や個別相談会など、毎年、若手会自らが企画した活動を行っています。



2025年度若手会

次世代リーダー育成「管理職交流会」の実施

竹田印刷では、2025年1月、次の時代を担う部門リーダー候補を対象に、他社の管理職との交流会を行いました。働き方改革による残業時間の制限、多様な価値観を持つ部下のマネジメント、コンプライアンスの強化など、管理職に求められる役割が大きく変化する中、今回の交流会は「管理職同士の情報交換」と「モチベーションの向上」を目的として実施されました。

参加者は、同じ立場ならではの悩みを共有し合い、他社との企業文化の違いを認識することで、新たな気づきを得る機会となりました。

Topic 「教育体系図の公開」

中期経営計画で掲げている『「企業価値向上（組織の活性化・業績向上）」と「社員の幸せ（働きがい等）」の両立』を目指すため、竹田 i Pホールディングス・竹田印刷では、人材育成において「能力開発」と「キャリア開発」の2軸の相乗効果を図るという視点に基づき、各種研修の開催検討・実施を行っています。また、人材教育体系を見える化することで、社員一人ひとりが明確な目的や研鑽意識を持って能力開発およびキャリア開発に向き合うことができる環境を目指しています。

