



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。2025年度は、「女性管理職養成セミナー」や「次世代女性リーダー育成講座」に計10名の女性社員が参加し、キャリア形成に向けたスキルアップを図りました。また、受講者同士の意見交換会を通じて部門を越えたネットワークを構築するなど、女性リーダー候補の連携強化にもつなげています。

また竹田印刷では、2025年度の女性管理職比率が14.3%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。



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います。

当社は、障害者雇用優良中小事業主として『もにす認定』を受けており、(P.31参照)障がいの有無に関わらず、多様な社員が各職場で活躍しています。

また竹田印刷では、障がいのあるアーティストを2名「アート雇用」しています。そのアート作品をお客様へ提案・提供するビジネス展開も広がっており、作品の採用実績は年々増加しています。社内に留まらず、障がいのあるアーティストの芸術活動全般を支援することで、「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。

さらに2025年12月、竹田印刷は、障害者インクルージョンを推進する国際イニシアティブ「The Valuable 500」に加盟し、コミットメントを表明しています。



『もにす認定』表彰盾

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。

また、竹田印刷では、役職定年後も管理職に準じる特命業務を行う「専門役」という役職を新設し、専門性を発揮して活躍できるよう制度改善を行いました。

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。

また、グループ各社で外国籍社員の雇用が広がっており、国籍に関わらず活躍できるよう、働きやすい環境整備を進めています。

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 新休暇制度「エフ休暇」・「ソリューション休暇」の導入

竹田印刷では、人材育成や社員が安心して働き続けられる職場環境づくりの一つとして、新たな休暇制度を導入しました。新設にあたり、社員アンケート等で社員の声を収集し、目的や内容を検討しました。すべての社員が能力を最大限発揮できる環境整備を推進していきます。

「エフ休暇」

生理休暇の名称を改め、生理だけでなく、生理に関連する不調時や不妊治療時にも利用できるよう適用条件を拡大しました。

「ソリューション休暇」

社員が自身や周囲の課題解決に主体的に取り組むことを「自己研鑽」と位置づけ、その活動に充てる時間を確保できるよう支援しています。

