

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。



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

2025年7月～8月、当社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。

45名の社員が受講し、担当したキャリアコンサルタントより社員の傾向の報告や課題に対する対策とアドバイスを受けました。アドバイスを参考にキャリア形成支援の施策を検討・実施してまいります。

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 2025年度の取得資格（一例）〉

- | | |
|--------------------------------------|-----------------------|
| ・情報処理安全確保支援士 | ・情報セキュリティマネジメント |
| ・二等無人航空機操縦士 | ・アドビ認定プロフェッショナル |
| ・AWS Certified Developer - Associate | Illustrator/Photoshop |
| | ・フォークリフト免許 |

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くことができるよう、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。

当社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

社員のキャリアステップに応じた階層別研修を実施し、基本的な知識・技能に加え、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実施しています。グループ合同入社式の後は東海プリントメディアの工場見学でモノづくりの理解を深め、続く2日間はビジネスマナーや実践形式のシミュレーションを通じて社会人の基礎を学びます。半年後のフォローアップ研修では新入社員が再集合し、マナーの復習や半年間の振り返りを通じて自身の成長を確認するとともに、同期の結束を強めます。



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

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、配属部署へ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形式にて研修を実施しています。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はなく、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。2025年度は、社員アンケートを実施し、不足している項目や部署への案内方法の見直しを行いました。

〈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

竹田印刷は、新入社員を中心とした若手社員を対象としたメンター制度を導入しています。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と同時に、メンター自身の人間的成長の実現を目指しています。

ハラスメントのない働きやすい職場環境の構築

当社グループでは、ハラスメントのない働きやすい職場づくりを目指し、定期的なハラスメント防止教育を実施しています。社会的な問題意識の高まりや価値観の多様化に対応するため、2025年度はグループ内で教育内容の共有をすることで意識統一を図りました。

また、当社および竹田印刷では、一般社員と管理職にそれぞれ実施した「ハラスメント意識調査」の分析結果に基づき、啓発教育を実施しました。ハラスメントには当事者間の関係性が大きく影響するという事実を踏まえ、日頃からの円滑なコミュニケーションの促進と、お互いを理解・尊重し合える組織風土の醸成を推進しています。

「若手会」が主導する社内コミュニケーション活性化の取り組み

光風企画では、若手リーダー層を中心に構成される「若手会」が主体となり、業務上の接点が少ない社員同士が互いを深く知る機会として、全社員参加型の「他己紹介ゲーム」を企画・運営しました。当日は、くじで選ばれた同僚を本人に代わって紹介し合い、会場は笑いや雑談が飛び交う和やかな雰囲気になりました。後日のアンケートでも「同僚への理解が深まった」など前向きな意見が多く寄せられており、若手社員の主体性を育むとともに、風通しの良い組織風土づくりにつながっています。

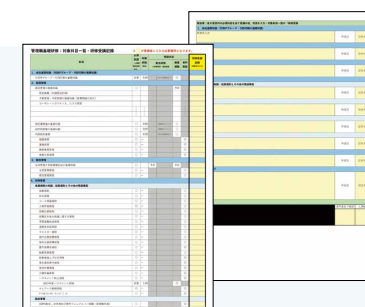
※光風企画は2026年4月1日付で当社に吸収合併されました。



管理職向け「組織マネジメント研修」の実施

当社および竹田印刷では、管理職のマネジメント力向上のため、「組織マネジメント研修」を実施しました。

管理職自らが会社方針や経営戦略を深く理解し、自律的・主体的に課題へ取り組めるチームをつくることを目的に、外部講師を招き「ビジョン」「戦略」「組織」「メンバー」の4つのマネジメント領域を体系的に学習しました。研修での学びを目標設定等で実践し、管理職のスキル向上と社員のエンゲージメント向上につなげています。



Topic 「管理職基礎研修（新任管理職研修）」刷新

当社および竹田印刷では、階層別研修の一つとして管理職を対象とした基礎研修を導入しています。従来のマネジメント業務だけでなく、働き方改革やコンプライアンス遵守・多様な価値観や人材育成・キャリアへの支援等、近年拡大している管理職の役割を改めて整理し、管理職としての役割意識向上・基礎知識・スキルの習得を中心としたコンテンツを2025年度に刷新しました。管理職を起点とした組織づくりを今後も推進していきます。