



SUSTAiNABILITY REPORT 2026



竹田 **ip** ホールディングス株式会社

〒466-0058 名古屋市昭和区白金一丁目11番10号
<https://www.takedaip-hd.co.jp>



見やすく読みまちがえにくい
ユニバーサルデザインフォントを採用しています。



竹田 i P グループは持続可能な
開発目標 (SDGs) を支援しています。

色覚の個人差を問わず、できるだけ多くの人たちが見やすいような配慮や表示をしました。

TAKEDA iP HOLDINGS

INDEX

1	編集方針
2	会社概要
3	報告セグメント、役員一覧
特集	
中期経営計画	
2024年度－2026年度 3カ年計画	
4	鼎談
「C-suiteが導く、竹田 i P グループの価値創造。」	
10	中期経営計画 2nd DIGEST
12	事業戦略
14	竹田 i P グループのサステナビリティ
15	SDGsへの取り組み
17	2025年度のサステナビリティに関する活動報告
組織統治	
18	コーポレート・ガバナンス
22	株主・投資家の皆様とともに
環境	
23	環境活動
マネジメントシステムの状況	
24	環境保護の状況
25	環境保護活動の推進
27	竹田 i P グループの省エネ対策
人権・労働慣行	
28	人権・人材の取り組み
29	ダイバーシティの推進
30	多様な人材の活躍を支援する制度・取り組み
32	人材開発・育成
34	健康経営への取り組み
36	労働安全
消費者課題	
37	お客様とともに
公正な事業慣行	
40	サプライヤーの皆様とともに
データ集	
42	財務・非財務ハイライト
44	ESGに関する外部からの評価

掲載項目の確定プロセス

本レポートに掲載されている項目は、以下のプロセスで確定しました。

STEP 1 活動の洗い出し

編集委員が中心となって2025年度における当社活動の洗い出しを行いました。

STEP 2 活動実績のリストアップ

当社の外部および内部の状況や「国連グローバル・コンパクト（UNGC）」※1の4分野10原則、GRI「サステナビリティ・レポーティング・スタンダード」※2の開示項目、SDGs「Sustainable Development Goals（持続可能な開発目標）」※3の目標を参考に活動実績のリストアップを行いました。

STEP 3 掲載項目の選び出し

2025年度の活動実績および国連グローバル・コンパクトの原則、GRIスタンダードの開示項目、SDGsの目標の中から、当社にとって重要と思われる事項を選び出しました。

STEP 4 サステナビリティレポートの発行

掲載情報がすべて確定した段階で、代表取締役会長、代表取締役社長の承認を得て、レポートを発行しています。

- ※1：国連グローバル・コンパクト（UNGC）
国連グローバル・コンパクト（UNGC）は、各企業・団体が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組み作りに参加する自発的な取り組み。
- ※2：GRI「サステナビリティ・レポーティング・スタンダード」
GRI（Global Reporting Initiative）は、組織の非財務情報の報告に関する国際基準を策定するNGO。「GRIスタンダード」は、経済、環境、社会に与えるインパクトなどの報告に利用する基準指標。
- ※3：SDGs「Sustainable Development Goals（持続可能な開発目標）」
ミレニアム開発目標（MDGs）の後継として、2015年に国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された持続可能な世界を実現するための17のゴール・169のターゲットから構成された国際目標。



編集方針

竹田 i P グループは、「環境負荷の低減」と「企業価値の向上」の双方を追求し、持続可能な社会の実現を目指しています。本レポートは、ステークホルダーの皆様に応じたサステナビリティ経営に対する姿勢と、具体的な進捗をお伝えすることを目的に編集しています。

2025年度は、温室効果ガスの継続的な排出削減をはじめ、環境配慮と事業成長の両立を推進。社会面では、新たな休暇制度の導入やキャリア支援を通じて多様な人材が安心し

紙面の構成

- 各項目のトビラにあるアイコンは、それぞれの項目に関連したSDGsの目標を示しています。
- 見出しにある番号は、その本文に関連したSDGsのターゲットを示しています。
- ESG※4への取り組みはページ右側の色帯で示しています。

※4：ESG
ESGとは、環境（Environment）、社会（Social）、ガバナンス（Governance）の頭文字を取ったもの。企業経営や成長において、それぞれの観点を持った上での配慮が必要だという考え方。

て能力を発揮できる職場環境を整備し、健康経営や女性活躍、障がい者雇用の推進といった各施策をさらに前進させました。ガバナンス面では、取締役会の多様性と独立性を維持しつつ、グローバル体制の整備と意思決定の高度化を進めています。

本レポートを通じて、当社の持続可能な成長に向けた取り組みをご理解いただくとともに、皆様との建設的な対話をさらに深める契機となれば幸いです。



報告対象組織

竹田 i P ホールディングス株式会社
（一部、竹田 i P グループの各事業会社の情報も含んでいます。）

報告対象期間

2025年4月1日～2026年3月31日
（一部、期間外の情報も含んでいます。）

参考にしたガイドライン

国連グローバル・コンパクト（UNGC）
GRI「サステナビリティ・レポーティング・スタンダード」
SDGs「Sustainable Development Goals（持続可能な開発目標）」
ISO26000（社会的責任に関する手引）

発行時期

2026年8月（前回発行 2025年8月 ※毎年発行）

お問合せ先

竹田 i P ホールディングス株式会社
経営統括本部 総務部
TEL：052-871-6351

免責事項

本レポートには、竹田 i P ホールディングスおよび竹田 i P グループの過去と現在の事実だけでなく、公開日時点における計画や見通し、経営方針・経営戦略に基づいた将来予測が含まれています。諸条件の変化によって、将来の事業活動の結果や事象が予測とは異なったものとなる可能性があることをあらかじめご承知おきください。

※本レポートは、「IRイベント」「会社説明会」などで配布するほか、当社ホームページでも閲覧できます。
※本レポートで、当社活動の中で重要と思われる部分については、前年からの修正再記述となっています。
※当社に関する情報は、本レポートのほか当社ホームページでも閲覧できます。

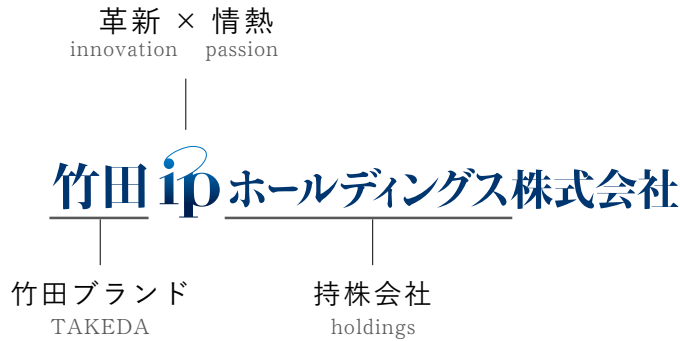
ホームページ
<https://www.takedaip-hd.co.jp/>

会社概要

社名の由来

長きにわたり培ってきた「竹田ブランド」を冠し、i Pには「持続可能な社会に貢献すべく、溢れるほどの情熱（passion）をもって、革新（innovation）しつづける」決意を込めました。

また、i Pは小文字と大文字の組み合わせとしており「異なる立場の者が共に新たな価値を創造する、コ・クリエーション（共創）の実現」を表現しています。



基本理念



会社概要

社名	竹田 i Pホールディングス株式会社 (証券コードNo.7875) (英訳名TAKEDA i P HOLDINGS CO., LTD.)	創業年月	1924年1月(大正13年)
		設立年月日	1946年11月16日(昭和21年)
本社	〒466-0058 名古屋市昭和区白金一丁目11番10号 TEL (052) 871-6351 (代表)	業務内容	グループ全体の経営方針策定・推進および経営管理 不動産の賃貸と管理運営
		決算期	3月31日
		資本金	19億3,792万円(2026年4月1日現在)

報告セグメント

情報コミュニケーションセグメント

- 商業印刷を中心とする各種印刷物の企画・デザイン・印刷
- イベントプロモーション、事務局運営などの各種BPO受託
- Web・動画などのデジタルコンテンツ制作およびシステム構築
- ロジスティクスサービスの提供
- 文具・日用雑貨などのネット通販
- 各種ノバルティ製品の企画・販売
- 紙器類の製造およびラベル・シール類の印刷
- 日刊新聞印刷
- 広告宣伝物の企画・デザイン
- 中国における包装紙器類の企画・販売
- 中国における印刷用データの制作
- 包装用資材および印刷物の企画・製造・販売

ソリューションセールスセグメント

- 製版機械・印刷機械・製本機械・印刷用資材・製版用資材の販売
- 電子看板に関する機器類の販売および賃貸
- 日用雑貨・事務用品および事務用機器等の企画開発・販売ならびに輸出入業務

半導体関連マスクセグメント

- 半導体関連各種マスクの設計および機械機器類の販売
- 電子部品等向けの精密工業用写真製板（スクリーンマスク、フォトマスク）の製造販売
- 電子部品実装用各種マスクの製造およびこれに付随する業務

不動産賃貸セグメント

- 不動産の賃貸と管理運営

役員一覧

2026年6月26日現在

取締役（監査等委員である取締役を除く）



木全 幸治
代表取締役会長 CEO



山本 光子
社外取締役



青木 恭美
社外取締役

監査等委員である取締役



古田 敦規
取締役
(常勤監査等委員)



高橋 伸夫
社外取締役
(監査等委員)



田中 誠治
社外取締役
(監査等委員)



細野 浩之
代表取締役社長 COO

特集

中期経営計画 2024年度 - 2026年度 3ヵ年計画

2026年度、CEO、COO、CFO、それぞれを担う3人が揃い、
当社グループの経営体制は新たなフェーズを迎えました。
3人のC幹部が、異なる視点を重ねながら、中期経営計画の
進捗、最終年度に向けた戦略、そして100年企業として次世代
へつなぐ価値創造について語りました。



鼎談

シー

スイート

C-suiteが導く、 竹田iPグループの 価値創造。

COO

Hiroyuki Hosono

CEO

Koji Kimata

CFO

Tadaomi Makio

C-suite (シースイート)

企業の最高経営層。役職名の多くがCで始まるため
「Cレベルの幹部」と呼ばれる。

CEO：最高経営責任者、COO：最高執行責任者、
CFO：最高財務責任者。

C-suiteによる新経営体制 経営の意思決定を高度化

木全 2026年度から、CEO、COO、CFOの3つの役割
を我々3人で担う体制になりました。役割をきれいに切り
分けた訳ではありません。経営課題は、事業、財務、人材、
社会との関係が重なっています。3人は年齢も歩んできた
道も違う。だからこそ、同じ課題を複眼的に捉え、議論を
尽くしたうえで1つの方向を決めることに意味があります。
長い経験は大切ですが、それだけで現在の変化をすべて捉
えられるとは思っていませんので、とりわけ若い巻尾さん
の参画を歓迎しています。

細野 私は昨年度の社長就任後もCFOを兼任しておりましたので、企業価値や資本効率を経営の中心に置いてきたつもりです。しかし、投資案件やグループ経営の論点が増えるなかでは、検証をさらに深める体制が必要でした。巻尾

さんは長年、連結決算を始めとする国内外のグループ会社の経営管理を担い、各社の課題を横断的に見てきた人です。3つのC職を3人が担う体制となったことで、判断の精度と速度を高めたいと考えています。

巻尾 ありがとうございます。私なりにCFOの役割を考えると、経営判断の前提を整え、選択肢とリスクを可視化することではないかと捉えています。私は曖昧なまま物事を進めるべきではないと思っていますが、数字だけでは正しい答えに届くとも思っていない。お二方の経験から学びながら、グループ全体にとってより良い判断を支えていきたいと思っています。

木全 それぞれの違いを経営の力に変え、判断の質を高めることが、今回の体制の狙いです。



中期経営計画の進捗 2025年度の成果と次の課題

細野 2025年度は、連結売上高344億7,900万円、営業利益13億200万円となり、ともに当初計画を上回りました。ただし、計画達成は通過点です。半導体関連マスク事業やパッケージ事業への投資、生産体制や拠点の再編を、継続的な成長とキャッシュ創出力へ変えなければなりません。中期経営計画最終年度となる今期は価値実現の年です。数値目標は必達の覚悟で挑みます。

木全 半導体関連マスク事業は竹田印刷の製版技術を活用して始まりました。私自身、竹田印刷への思いは人一倍あります。印刷で培った精密加工、品質へのこだわり、お客様に寄り添う姿勢を新たな市場へ展開してきたことが、現在の成長につながっています。

巻尾 半導体関連マスク事業の営業利益は2023年度比で約3倍に拡大しました。国内工場を6工場から5工場へ集約

し、最新設備を導入した効果も表れています。ソリューションセールス事業は光文堂を中核に安定した収益を確保しています。情報コミュニケーション事業は厳しい市場環境が続いていますが、特許を取得した技術など新たな成果も生まれています。グループ経営という視点では、個々の課題を覆い隠さず、稼働率、利益率、キャッシュ創出力まで検証しつつ、連結全体の計画達成をめざしていければと考えています。

木全 情報コミュニケーション事業には、まだまだ多くの可能性があります。竹田ブランドは健在です。企画、制作、システム、BPO、ロジスティクスを組み合わせれば、紙に印刷する仕事の外側までお客様の業務を支えることができます。タイのパッケージ新工場も操業を開始しました。印刷の技術や顧客基盤を核に、提供価値を組み替えていくことが必要です。



竹田iPホールディングス株式会社
代表取締役会長 CEO

木全 幸治

1978年竹田印刷株式会社（現：竹田iPホールディングス株式会社）入社。2002年取締役、2008年専務取締役、2010年代表取締役副社長。2019年代表取締役社長。2023年持株会社体制にて竹田iPホールディングス株式会社代表取締役社長CEOに就任、2025年より現職。



竹田iPホールディングス株式会社
代表取締役社長 COO

細野 浩之

1983年旧東海銀行（現・三菱UFJ銀行）に入行し札幌支店長などを歴任した後、2012年竹田印刷株式会社に入社、執行役員。2019年取締役経営統括本部長、2021年常務執行役員、2023年常務取締役CFO。2025年代表取締役社長COO兼CFOに就任、2026年より現職。

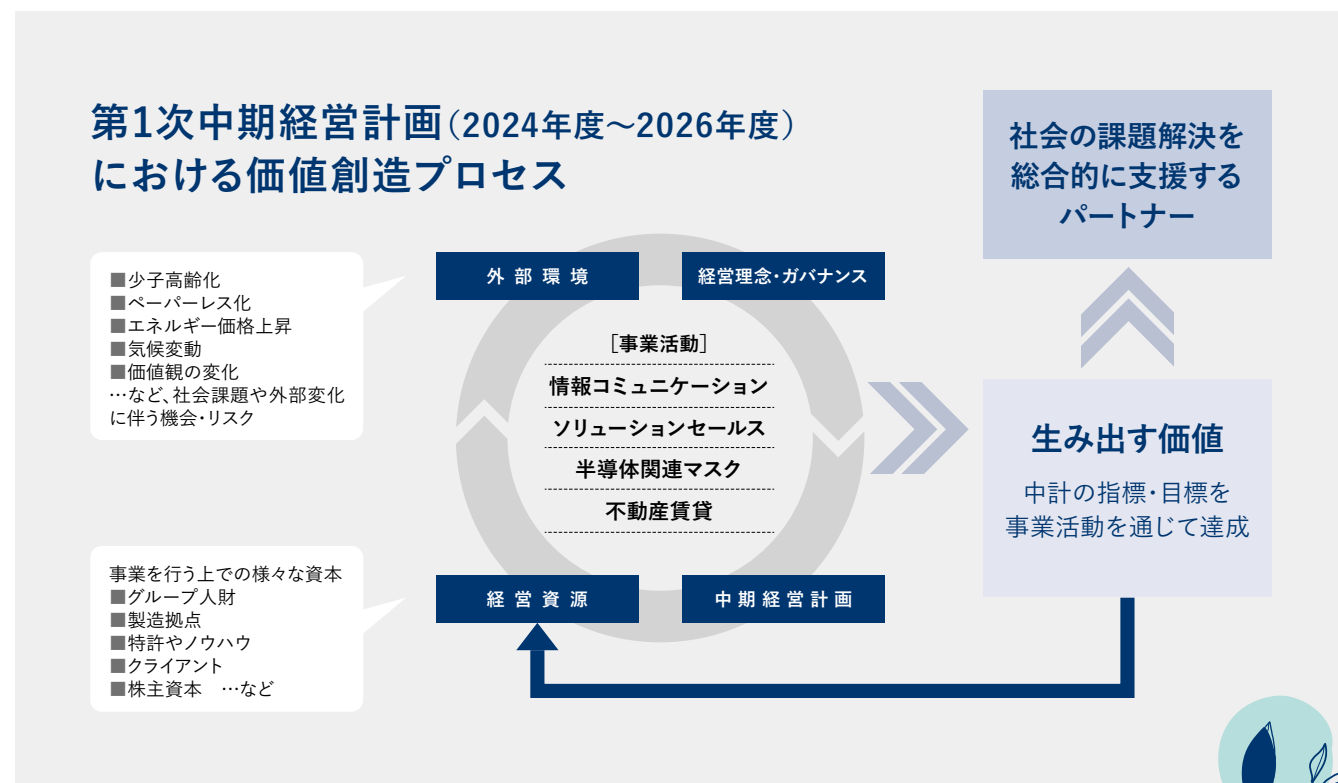


竹田iPホールディングス株式会社
上席執行役員 CFO

巻尾 忠臣

1973年5月生まれ。1996年株式会社かみたに入社。2009年合併により竹田印刷株式会社に転籍。財務経理部長などの要職を歴任し2021年執行役員。2023年上席執行役員。2026年CFO、経営統括本部長 兼 経営企画部長に就任。竹田iPグループ12社の役員を兼務。

中長期に目指す姿 社会の課題解決を総合的に支援するパートナー



細野 そうですね。「高付加価値化」と言葉でいうだけでは利益は生まれません。どの顧客の、どの課題に、どの機能を組み合わせるのかまで具体化することが肝要です。最終年度である今期は、それらを具体的な収益へ結びつけます。

17の事業会社の力を結集 グループポートフォリオ経営の進化

木全 グループ各社には、それぞれ異なる歴史、技術、顧客との関係があります。持株会社の役割は、各社の個性を生かしながら、単独では届かなかった仕事に力を合わせて挑めるようにすることだと認識しています。情報コミュニケーション事業とソリューションセールス事業は、長年グループを支え、成長投資の原資を生み出してきました。その役割を正しく評価しなければなりません。

細野 今後は、半導体関連マスク事業で生み出した力を、既存事業の再構築、新しいサービス、生産性向上へ還流させます。1つの事業だけを強くするのではなく、強い事業

が次の挑戦を可能にする循環をつくる。これが竹田iPグループの動的なポートフォリオ経営です。

巻尾 その循環を機能させるためにも、事業ごとの役割と期待収益を明確にすることが大切です。ただし、短期利益だけで事業価値は判断できません。将来の成長性、他事業への波及効果、顧客基盤や技術という無形資産まで含め、各事業が果たす役割と、その成果を継続的に検証していきます。

木全 大英エレクトロニクスを迎えたこともその考え方の延長線上にあります。重要なのは、M&A後に何を実現する





守るべき価値を次の世代へつなぎ、
次の100年の可能性を拓く。

かです。基板設計・検査の力と、当社のマスク製造技術や顧客基盤を結びつけ、どの顧客へ、どの価値を提案するのか。そこまで具体化して初めてM&Aは成果になります。

巻尾 はい。M&A後のPMIでは、財務、内部統制、情報管理など共通化すべきものがあります。一方で、技術、品質への考え方、顧客との信頼関係はその会社の価値の源泉です。共通化すべきものと、強みとして残すものを見極め、顧客への提供価値を高めていきます。

中計最終年度2026年度 成長投資と資本戦略を加速

細野 2026年度は、連結売上高355億円、営業利益16億3,000万円を計画しています。営業利益は前年度から約25%の増加です。設備、拠点、人材へ投資してきた以上、成果を出す段階に入っています。売上規模だけでなく利益の質を変え、半導体関連マスク事業を伸ばしながら、既存事業の稼ぐ力も再構築しなければなりません。

巻尾 中計2年目までに、半導体関連マスクへ約10億円、パッケージへ約13億円規模の投資を進めてきました。また、これとは別に、大英エレクトロニクスのM&Aには約23億円を投じています。取得したのは売上規模ではなく、設計・検査の人材、技術、ノウハウと、それらを組織的

に活用するケイパビリティの獲得だと捉えています。

木全 そうですね。投資判断では、当社の強みとの連続性に加え、資本コストを上回る収益性と、新しい価値創造まで描けるかを見極めていきます。大英エレクトロニクスの子会社化は、その基準に合致した戦略的な一手でした。

細野 ROE、PBR、株価は重要な経営指標です。2025年度のROEは5.9%、年度末のPBRは0.52倍で、中計目標のROE7%、PBR0.7倍には届いていません。将来への期待を、利益とキャッシュで裏付け、市場の評価につなげたい。最終年度は変革の成果を数字で示す年です。

巻尾 現在、当社では低稼働資産を見直し、より高い企業価値を生み出す領域へ資本を再配分しています。成長投資、株主還元、財務健全性は、いずれか1つを選ぶものではなく、同時に成立させるべき経営課題です。2025年度は株式分割前の基準で年間配当47円、配当性向35.2%となりました。安定配当を基本としながら、投資効果を継続的に検証し、次の成長に向けた財務余力を確保していきます。

木全 不確実な環境では、判断を先送りすること自体がリ



資本を成長領域へ、
投資の成果を持続的な企業価値へ。

スクです。十分に議論したうえで速やかに決断する。それが現在の経営体制の強さといえます。

100年企業のその先へ 次世代につなぐ価値創造

木全 当社は2024年に創業100周年を迎えました。しかし、100年続いたこと自体が将来を保証するわけではありません。長く続いた会社ほど過去の成功に寄りかかる危うさがあります。次の世代へ残すべきものは、昔の仕事の形ではありません。仕事に誠実であること、品質に妥協しないこと、お客様との信頼を積み重ねるといった企業姿勢です。私は竹田印刷で半世紀近くを過ごしました。だからこそ、その価値を次の時代につなぐ責任を強く感じています。

細野 守るべき価値を守るためにも、変えるべきものは変えなければなりませんね。国内印刷市場が成熟するなか、過去の延長線だけでは成長できません。事業の選択、資産の入れ替え、組織の再編に踏み込む場面もあるかもしれません。iPの「i」はイノベーションの頭文字です。私たち自身が変革を恐れず、前へ進み続けなければと考えています。

巻尾 人材、技術、顧客との信頼は、財務諸表には十分表れませんが、企業価値を支える重要な無形資産です。それらへの投資を続けるには、収益力と財務基盤が欠かせません。また、非財務の取り組みも将来の成長力を支える経営基盤です。主要国内事業会社のGHG排出量は2020年度比で38.2%削減していますし、継続的な賃上げ、取締役会の多様化なども進んでいます。

木全 社会から必要とされ、社員が誇りを持ち、株主や投資家から将来を期待される。その3つを同時に成立させることが当社の考えるサステナビリティにつながると認識しています。環境や人材、技術、地域社会の課題に事業を通じて向き合い、当社が掲げる「社会から信頼され、必要とされる存在に」というビジョンを体現すべく、今後も不断の努力を重ねていかなければなりません。

巻尾 まさに人を育てることもその1つだと思います。私

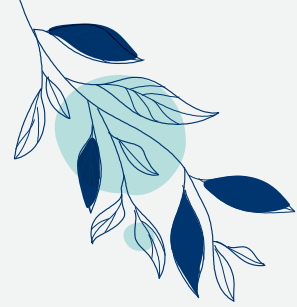
事業構造の変革を、
企業価値として結実させる。



自身、大阪の子会社から名古屋の本社へ移り、早い時期から多くの責任を任せていただきました。その経験から、機会を与えられることが人を育てると実感しています。次の世代が学び、挑戦し、経営課題を自分事として捉えられる環境も、重要な経営資源だと思います。

細野 第1次中計で整えた基盤を、次期計画では一段大きな成長へつなげます。社会、社員、株主・投資家への価値は別々ではなく、1つの企業価値としてつながっています。利益を生む力を高め、その力を新たな投資と挑戦へ循環させ、環境変化を成長機会へ変えられる企業集団をめざします。

木全 次の世代へ完成した答えを渡すことはできません。渡せるのは、挑戦を続けられる経営基盤と企業文化です。100年企業の責任は、歴史を保存することではなく、次の100年の可能性を拓くことにあります。グループの皆さんとともに、新しい価値と歴史を築いてまいります。



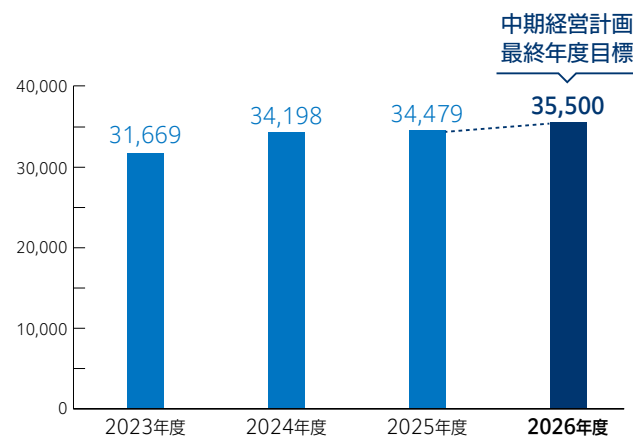
2nd DIGEST

中期経営計画 2年目の振り返り

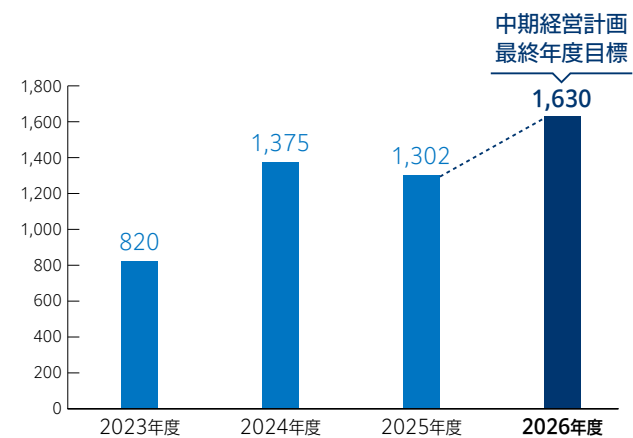
2024年5月に公表した中期経営計画（2024年度～2026年度）に基づき、2024年度、2025年度と新たな挑戦に取り組み、着実に成果を積み上げてまいりました。中期経営計画の最終年にあたる2026年度は、目標数字の必達と同時に、次の成長ステージへ踏み出すための重要な年です。さらなる企業価値向上を目指して、一歩先を見据えた挑戦を続けてまいります。

連結財務ハイライト

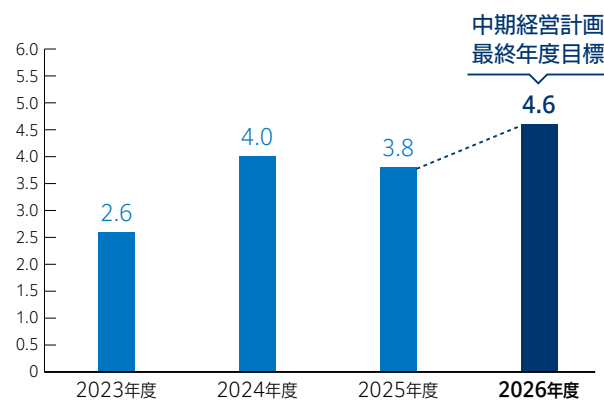
売上高 (単位:百万円)



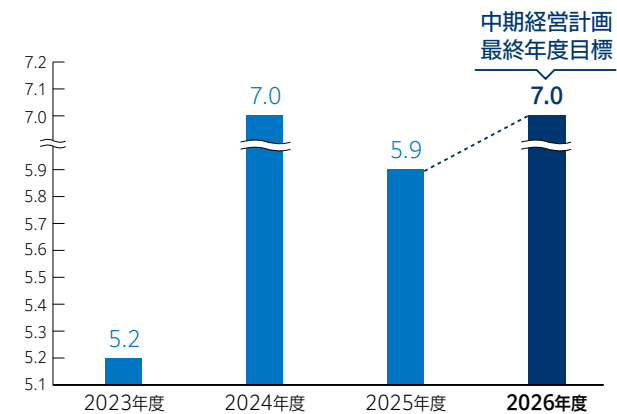
営業利益 (単位:百万円)



営業利益率 (単位:%)

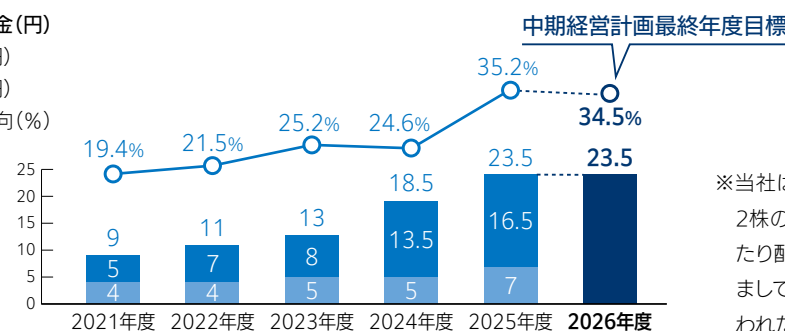


ROE [自己資本利益率] (単位:%)



1株当たり配当金

1株当たり配当金 (円)
 ■ 中間配当 (円)
 ■ 期末配当 (円)
 ○ 連結配当性向 (%)



中期経営計画配当下限 (円)

2024年度	2025年度	2026年度
15	16.5	18.5

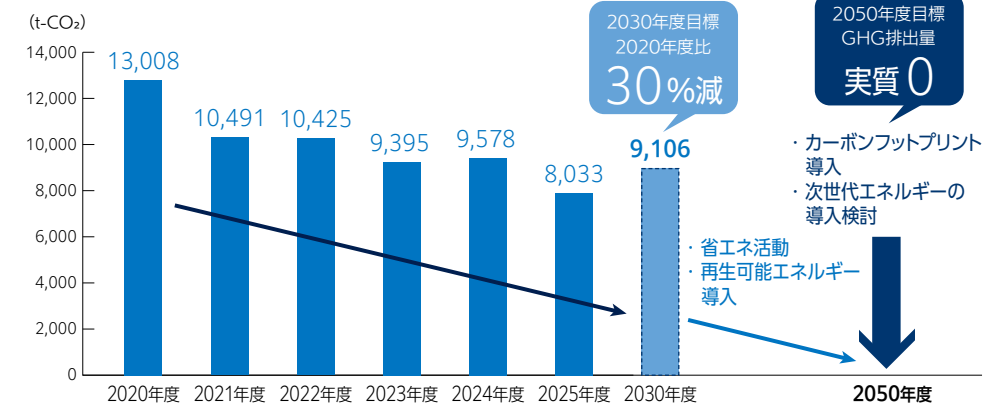
※当社は2026年4月1日付で普通株式1株につき2株の割合で株式分割を行っております。1株当たり配当金および中期経営計画配当下限につきましては、2021年度の期首に当該株式分割が行われたと仮定して算定しております。

非財務ハイライト

竹田iPグループ 温室効果ガス (GHG) 排出量削減目標

2030年度：2020年度比30%以上削減
2050年度：カーボンニュートラルの実現

GHG排出量 [Scope 1+2] ※



Scope 1

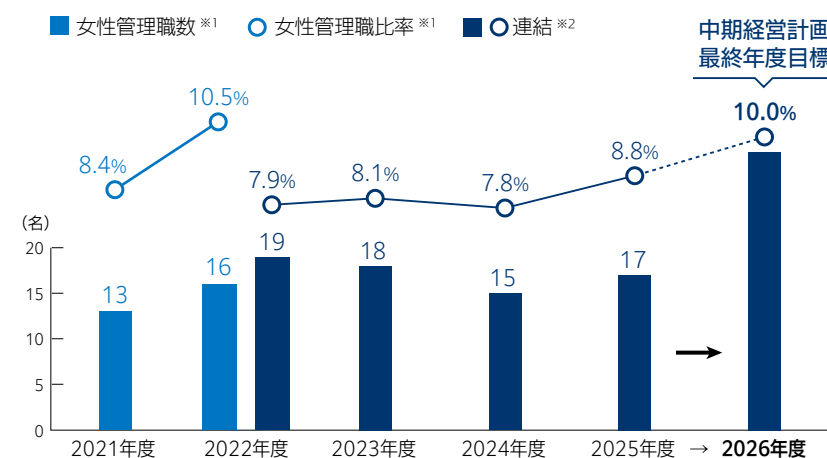
自社での燃料の使用や、工業プロセスによる直接的な排出

Scope 2

自社が購入した電気・熱等のエネルギーの使用に伴う間接的な排出

GHGとは：
Greenhouse Gasの略。CO₂などの温室効果ガスのこと。

女性管理職数と女性管理職比率



第1次中期経営計画 (2024年度～2026年度)
[連結経営指標]

女性管理職比率 10%以上
女性取締役 2名以上

※1 持株会社体制移行前の竹田印刷のデータ
 ※2 国内主要会社5社の集計値 (竹田iP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)

情報コミュニケーションセグメント

印刷を基盤に、BPO・DX・パッケージを横断
お客様の事業変化に寄り添い
収益基盤の拡充とポートフォリオ改革を推進



当セグメントは、印刷事業を基盤に、グローバルパッケージ、ロジスティクス、システム関連、プロモーション支援を組み合わせ、お客様の課題に応じたワンストップソリューションを提供しています。

2025年度の印刷事業では、他事業とのクロスセルや情報セキュリティ管理を徹底し、紙媒体需要の取り込みに努めました。一方で、ペーパーレス化や少子高齢化による需要減少、価格競争の激化に加え、エネルギー価格、物流費、人件費、印刷用紙価格の上昇など、事業環境は厳しさを増しています。

こうした中、成長領域では着実な進展がありました。グローバルパッケージ事業では、TAKEDA PACKAGING (Thailand) CO., LTD.において、当社グループ最大規模となる工場が操業を開始しました。ロジスティクス事業では、受発注管理シス

テム「TS-BASE」の新規成約や追加機能提供を進め、事務局代行業務の受託も拡大しました。これらの機能を印刷事業とつなぎ、単体サービスではなく複合提案として価値を届ける体制づくりを進めています。

2026年度は、中期経営計画の最終年度として、タイ新工場の本格稼働による収益貢献を高めるとともに、ロジスティクス事業のサービス機能を高度化し、収益基盤の拡充を図ります。印刷事業では、販売価格への適正な転嫁、生産性向上、コスト構造改革を進めます。お客様に寄り添う姿勢を大切に、事業間の連携を強め、印刷依存度の低減と次の成長につなげ、収益力の強化にも努めます。

■ タイ新工場が本格稼働



2025年10月、TAKEDA PACKAGING (Thailand) CO., LTD. の当社グループ最大規模となる工場が操業を開始。東南アジア地域での顧客対応力を高める。

■ TS-BASEとBPO機能を拡充



2025年7月、春日井に3拠点目となる倉庫を設営。保管スペースの追加ではなく、受発注システム・物流・事務局・制作/BPOをつないだワンストップサービスを強化した。



■ 光文堂主催 第62回 Print Doors 新春機材展



2026年1月、印刷機材の総合展示会「第62回 Print Doors 2026」を開催。最新機材・資材の提案を通じ、販売活動を強化した。

半導体関連マスクセグメント

M&Aにより新たな技術領域を迎え入れ
設計・検査からマスク製造まで
成長市場に応える提案力を強化

国内2社と中国・タイ・ベトナムの海外3社が連携し、人事交流、情報共有、新製品開発を通じて、グループ全体最適とシナジーの最大化を進めてきました。2025年度は、AIサーバーやデータセンター関連を背景にマスク需要が回復基調で推移し、スマートフォン、通信デバイス向けも好調でした。

2026年度には、大英エレクトロニクス株式会社を新たな仲間を迎え、国内事業会社は3社となりました。同社は、プリント配線板の基板設計・検査サービスにおいて、高い設計対応力と深い知見、顧客基盤を有しています。

このM&Aにより、基板設計からマスク製造・検査までを見据えた、国内でも希少な一貫提案体制を強化します。同社の技術力と当社グループのマスク製造技術を組み合わせ、事業基盤をさらに拡充します。

ソリューションセールスセグメント

全国ネットワークと提案型営業を活かし
資材・機械販売から業務効率化まで
印刷業界の課題解決を支援

当セグメントは、株式会社光文堂 名古屋本社を中核に、全国27事業所を活用し、印刷関連の資材・機材・ソフト等を販売しています。商品供給にとどまらず、顧客ニーズの発掘と丁寧なフォローを通じて、設備投資や業務効率化に資する提案型営業を強化しています。

2025年度は、「第49回最新製本省力化機材展」や「第62回 Print Doors 2026」を開催するなど販売促進活動を展開し、資材・機械販売ともに好調に推移しました。自社ブランド製品の販売増も収益に寄与しています。

今後も、エネルギー価格、物流費、人件費の上昇など、顧客を取り巻く課題を捉え、省力化・効率化・付加価値向上につなげる提案を進めます。印刷業界に寄り添う総合商社として、柔軟で粘り強い事業活動によりシェア拡大を目指します。



■ 大英エレクトロニクス株式会社が新たな仲間



長年培われた基板設計・検査サービスの技術とノウハウを活かし、当事業の提案力と顧客対応力をさらに高める。

竹田 iP グループのサステナビリティ

サステナビリティ方針

当社グループにおけるサステナビリティの方針は、「経営の基本方針」である社是、「当社が存在する意義」である基本理念、「信頼される企業であり続けるために」との想いで定めた行動規範を実践することであると考えます。

社是（経営の基本方針）

熱意・和合・奉仕

基本理念（当社が存在する意義）

Mission：溢れるほどの情熱をもって、革新しつづける。

Vision：社会から信頼され、必要とされる存在に。

Value：1. 竹田 iP グループの総合力
2. 心ある誠実な企業風土
3. 相手に寄り添うサービス

Spirit：1. あらゆる可能性に挑戦せよ。
2. いかなる時も思い遣りを持て。
3. 粘り強く進め。
4. 社会的課題を解決すべく学べ。
5. 約束と法律を遵守せよ。

Slogan：情熱と革新の未来へ。

行動規範（信頼される企業であり続けるために）

- コンプライアンスの実現のために：責任ある行動をしよう
- 顧客満足の実現のために：お客様に感謝しよう
- 働きがいのある企業風土づくりのために：
仲良く朗らかに元気よく働こう
- グループの総合力発揮とさらなる発展のために：
社運発展のためお互いに協力しよう
- よき企業市民となるために：よき家庭の一員となろう

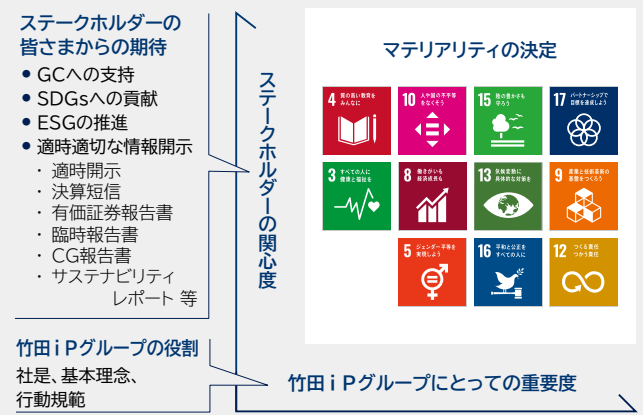
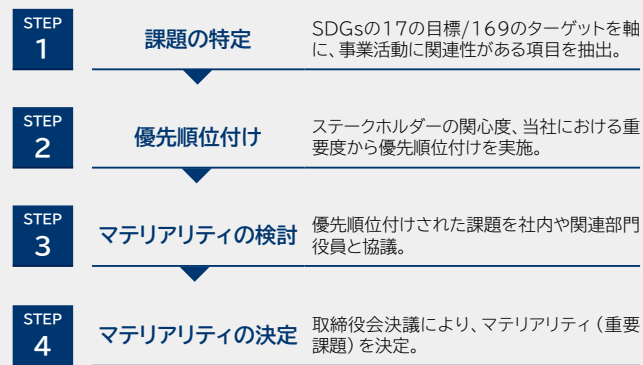
竹田 iP グループフィロソフィー【持続可能な社会の実現】

全員が共有して持つべき意識・価値観・考え方



マテリアリティ【重要課題】

私たちは、「社是」「基本理念」「行動規範」に従い、当社の成長を通じて持続可能な社会の実現に貢献したいと考えています。そのため、SDGsで示されている社会的課題の解決や、ESG（環境・社会・ガバナンス）領域に率先して取り組み、すべてのステークホルダーの皆様からの期待に積極的に応えていきます。当社グループの取り組みをより活性化させるために、11個のマテリアリティ（重要課題）を決定しました。



そして、11個のマテリアリティ（重要課題）の関連性を「事業活動を通じた社会的課題の解決」と「社会的課題を解決に導く経営基盤の強化」に整理しました。



マテリアリティ【重要課題】に対する取り組み

マテリアリティ（重要課題）に積極的に取り組むため、今後は事業戦略と連動した目標（施策・KPI）の具体化を竹田マネジメントシステムを通じて、進めてまいります。

項目	マテリアリティ（重要課題）	ESG	7つの中核課題（ISO26000）	責任者	主な取り組み
事業活動を通じた社会的課題の解決	13 気候変動に具体的な対策を、15 陸の豊かさも守ろう	E	環境	竹田 iP グループ 事業会社役員	紙媒体とデジタル媒体の融合を推進 カーボンニュートラルの実現に向けた取り組み ● ISO14001およびFSC森林認証の運用、管理 ● エシカルペーパーの提案 ● 環境に配慮した印刷手法 ● 限りある資源の有効活用 ● 原材料、省エネルギー、大気への排出、排水および廃棄物などの管理
	9 産業と雇用革新を加速しよう、12 つくる責任、17 パートナーシップで目標を達成しよう		消費者課題		お客様満足度No.1企業に向けた取り組み お客様の課題解決を促進 お客様のコミュニケーション支援および販売支援 紙媒体とデジタル媒体の融合を推進 ● ワンストップソリューションの強化 ● お客様の置かれている状況とビジネスモデルを深く理解する ● お客様との協業による社会的課題の解決 ● 低コスト生産体制の構築 ● 半導体関連マスク事業の強化 ● 新事業の開発 ● ISO9001およびISO27001の運用、管理
社会的課題を解決に導く経営基盤の強化	3 健全な働き場をみんなに、4 質の高い教育をみんなに、5 ジェンダー平等を推進しよう、8 働きがいも、経済成長も、10 人や国を超えて公正な社会を築こう、16 平和と公正をすべての人に、17 パートナーシップで目標を達成しよう	S	公正な事業慣行	竹田 iP グループ 事業会社役員	サプライヤーの皆様と対等で公正な取引実施 良好なパートナーシップの構築 ● 技術、情報の相互交流などによる信頼関係の構築 ● 改善策の推進による共存共栄
			労働慣行		多様な人材の活用推進 労働安全 健康経営 ● 様々な教育制度により社員の能力向上やキャリアアップを推進 ● 福利厚生などの諸制度による社員や家族の生活をサポート ● 労働災害発生防止の徹底
			人権		ダイバーシティとワーク・ライフ・バランスの推進 ● 女性活躍のための制度の充実と社員の意識改革 ● 実労働時間の短縮 ● 生産性を高め場所や時間に縛られない柔軟な働き方 ● 仕事とプライベートの両立と質的向上の確立などの働き方改革を推進
			コミュニティ		地域社会との信頼関係の構築 ● 安心安全な地域社会づくりのための地道な地域貢献活動の継続的実施
	17 パートナーシップで目標を達成しよう	G	組織統治	竹田 iP ホールディングス 経営管理担当役員	透明性のある企業としてコーポレート・ガバナンスの強化、コンプライアンスの徹底 ● 経営の透明性と健全性の確保、迅速な意思決定と適切な事業遂行 ● 法令順守と倫理の確保などに向けて組織管理体制の確保 ● コーポレートガバナンス・コードへの対応 ● ISO27001およびPマークの運用、管理
					株主、投資家の皆様への対応 ● 適時適切な情報開示の実施 ● 株主、投資家の皆様との対話

“SDGsへの取り組み”

▶ 知育教材アプリによる介護支援

ICT（情報通信技術）機器を通じた業務の軽減化

コミュニケーションロボット「ロボホン」を活用した、高齢者福祉施設向け介護レクリエーションアプリ「ロボシルバーク」「ロボシルバークLite」を開発。2021年に販売を開始した知育教材アプリ「ロボキッズパーク」の知見や利用者様のご意見を反映し、QOLの補助、高齢者福祉施設職員の方の負担軽減を目指して開発・商品化されました。

▶ プラスチック使用量を削減

環境配慮型パッケージの普及

日栄印刷刷工では、熱をかけると縮む性質をもつ“シュリンクフィルム”を台紙に貼り付けた「シュリンクフィルム貼付台紙」をご提案しています。従来のプリスターパック（透明なパッケージ）よりも、プラスチック使用量を削減することができ、環境配慮型のエコなパッケージです。小ロット・多品種に対応したシュリンクフィルム貼付装置を自社設備として導入しており、除菌スプレーのパッケージ等に採用されました。



▶障がい者アートの活用

デジタル印刷技術とアール・ブリュットの融合で、新たな価値と可能性を拓く

当社は、富士フイルムビジネスイノベーション株式会社主催のデジタル印刷コンテスト「Innovation Print Awards 2025 APJ」のダイレクトメール部門で第1位を受賞しました。5年連続エントリーで4回目の受賞です。

受賞作品は、アール・ブリュット作家・荒木麻奈さんが知人の亡き愛猫を描いたイラストをキービジュアルとした個展案内のダイレクトメールです。特殊トナーをブラックと掛け合わせる技術的工夫により、イラスト・デザイン・特殊色の相乗効果で、シンプルながら高い付加価値を持つ作品に仕上げました。

今回の制作は、荒木さん、デザイナー、印刷現場が緊密に協力して実現したもので、アール・ブリュット作品が持つ「普段手に取らないテーマでもぱっと目を引く力」を改めて実感する機会となりました。

当社は今後も地域のアーティストとの信頼関係を大切に育み、デジタル印刷技術の追求を通じて、障がい者アートの魅力発信と印刷物の新たな可能性に挑戦してまいります。

※アール・ブリュット (Art Brut) : 「生(き)の芸術」を意味するフランス語。専門的な美術教育を受けていない人が、伝統的な美術の流行や評価にとらわれず、自身の衝動や表現欲求に従って生み出した芸術作品のこと。



Topic

「SYNC25」への協賛と「The Valuable 500」への加盟を通じ、インクルーシブな社会の実現を推進

竹田印刷は2025年12月に東京で開催された障害者インクルージョンの国際会議「SYNC25 アカウンタビリティ・サミット」にシルバースポンサーとして参加しました。さらに、障がい者が社会や経済で潜在的な価値を発揮できるよう経営層が変革を主導することを掲げた国際イニシアティブ「The Valuable 500」に加盟しました。

これまで障がい者アートの提案や福祉施設と連携した

個展支援、自社製品による就労支援、小学校でのアール・ブリュット紹介、2026年度「アジアパラ競技大会」でのボランティア参加などを展開。社内では「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を開催し、誰もが安心して働ける環境づくりを進めています。今後も多様性を尊重するインクルーシブな社会の実現に向け、取り組みを強化してまいります。

▶社会貢献活動-1

「もったいない」を「ありがとう」へ 防災備蓄品リユースサービス「Stock Links」

世界では7億人以上が貧困に苦しむ一方、日本の食品ロスは年間600万トン以上にのぼり、企業が備蓄する大量の非常食も廃棄されています。当社の防災備蓄品リユースサービス「Stock Links」は、本来廃棄するはずだった備蓄食料品と、食料を必要とする人をつなぐ新しい仕組みです。

フードバンクを通じて企業と支援団体をマッチングし、子ども食堂や生活困窮者支援、大学での学生支援に役立てるとともに、寄付先を記した活動報告書も提出します。期限が近づいた備蓄品の回収から、寄付先のマッチング、入替用備蓄品のご提案・販売、賞味期限の通知まで一貫してサポート。無駄な手間やコストをかけずに食品ロス削減と社会福祉に貢献し、企業のCSR活動とSDGsの取り組みを支援します。



▶社会貢献活動-2

地元の小学生を招いた工場見学の実施

竹田印刷は、地域社会への貢献活動の一環として、2025年7月3日に本社工場へ地元の小学校から33名を招き、工場見学を実施しました。次世代を担う子どもたちにもものづくりの現場や働く人の工夫に触れてもらい、印刷技術や製造業への理解を深めてもらう取り組みです。

当日は印刷の仕組みや工程をクイズを交えて説明した後、安全に配慮された稼働現場を案内。児童たちは大きな印刷機や製本機を熱心に見学し、残紙(印刷工程で余る用紙)を活用したノート作製の実演では全自動のスピードに驚きながら、完成したノートを受け取りました。「安全に作業する工夫がたくさんあった」との感想も寄せられ、従業員にとっても安全管理や整理整頓の意識を高める学びの機会に。今後も印刷事業を通じて地域社会に貢献してまいります。



“2025年度のサステナビリティに関する活動報告”

～サステナビリティ推進室より～

Environment

環境



2025年も気候変動の影響が深刻化し、世界各地で異常気象や自然災害が頻発しました。とりわけ、地球温暖化に伴う極端な少雨や高温により、山火事リスクが高まるなど、環境リスクが一層深刻化しています。

こうした状況を踏まえ、竹田 i P グループでは、環境に配慮した取り組みと事業の持続的な成長が両立することを目指し、適宜設備の更新を行いながら、2023年度に定めた温室効果ガス排出量削減目標に沿って行動を進めています。

2025年度においては、当社グループ(国内主要7社)の温室効果ガス排出量は8,033t-CO₂eとなり、2020年度比38.2%減少(▲4,975t-CO₂e)、前年度比でも、16.1%減少(▲1,545t-CO₂e)し、順調に排出量の削減が進められています。

竹田 i P グループは、今後も「環境負荷の低減」と「企業価値の向上」の両方を追求し、持続可能な社会の実現に向けて取り組んでまいります。

Social

社会



2025年は、多様な人材が能力を発揮できる職場づくりや両立支援に対する社会的な要請が一段と高まりました。こうした潮流の中、当社グループは、社員一人ひとりの成長を持続的な企業価値向上の基盤と捉え、人的資本経営を核とした取り組みを推進しました。

当年度、竹田 i P ホールディングスおよび竹田印刷では、「セルフ・キャリアドック」や「組織マネジメント研修」を展開し、社員の自律的なキャリア形成と組織エンゲージメントの向上を支援しました。また、生理や不妊治療時に利用できる「エフ休暇」や、主体的な自己研鑽を支える「ソリューション休暇」といった新休暇制度に加え、ベビーシッター派遣事業割

引券制度を導入するなど、多様な社員が安心して能力を発揮できる環境整備を加速させています。竹田印刷では、女性管理職比率14.3%を達成して「えるぼし」最高位の3つ星認定を取得したほか、国際イニシアティブ「The Valuable 500」への加盟や、障がい者アーティストの「アート雇用」を前進させました。

健康経営の分野では、竹田 i P ホールディングスと竹田印刷の2社が、2026年3月9日付で「健康経営優良法人2026(中小規模法人部門)」に認定され、いずれも3年連続の認定取得となりました。竹田 i P グループは、これからも行動規範に掲げる「仲良く朗らかに元よく働ける」組織を目指します。

Governance

ガバナンス



サステナブルな経営の実現に向け、企業統治のさらなる高度化が求められるなか、2025年度も竹田 i P グループは、コーポレート・ガバナンス体制の継続的な強化に努めました。取締役会においては、すでに社外取締役の割合を過半数とし、女性取締役2名を選任するなど、独立性と多様性を備えた体制を維持しています。今年度はこの体制のもと、各取締役の知見や経験を活かした実質的な議論を重ねることで、意思決定と監督機能のさらなる高度化を図りました。あわせて、取締役会の機能を継続的に向上させるため、実効性評価

の仕組みを導入・運用しています。

また、海外事業の拡大に伴い、グローバルガバナンスの体制整備にも取り組みました。海外拠点への管理能力を備えた人材の配置や、現地従業員への定期的な教育を実施するとともに、外部専門家等に相談できる体制を整え、現地の法令や会計基準等への適正な準拠を進めています。

竹田 i P グループは、今後も実効性のあるガバナンスの運用を通じて、持続可能な企業価値の向上に努めてまいります。



コーポレート・ガバナンス

竹田 i Pグループは、企業の社会的責任を果たし、持続的な成長を実現するためには、コーポレート・ガバナンスの強化・充実が極めて重要な経営課題であると捉えています。この基本方針のもと、経営の透明性と健全性の確保、迅速な意思決定と適切な業務遂行、そして徹底したコンプライアンス（法令遵守）と企業倫理の確立を実現すべく、実効性のある組織管理体制の整備・運用に取り組んでいます。

取締役会、役員体制

16.7

当社は、取締役会の監督機能の強化および意思決定の迅速化を通じて、コーポレート・ガバナンスの実効性向上と中長期的な企業価値の向上を図るため、監査等委員会設置会社制度を採用しています。

取締役会は計7名の取締役で構成され、代表取締役社長が議長を務めています。その内訳は、監査等委員でない取締役が4名（うち社外取締役2名）、監査等委員である取締役が3名（うち社外取締役2名）です。定時取締役会を月1回開催するほか、必要に応じて臨時取締役会を開催し、経営上の重要事項の決定および業務執行の監督を行っています。なお、取締役の任期は、監査等委員でない取締役を1年、監査等委員である取締役を2年と定めています。

社外取締役に、高い見識と豊富な経験を有する有識者を選任しています。社外取締役は、独立した客観的な視点から取締役の職務執行を監督し、経営の健全性と透明性の確保に重要な役割を担っています。また、社外取締役の全員が、一般株主との間で利益相反が生じるおそれのない独立役員の要件を満たしていることから、全員を独立役員に指定しています。

コーポレート・ガバナンスに関する詳細については、有価証券報告書やコーポレート・ガバナンス報告書に記載しています。
<https://www.takedaip-hd.co.jp/ir/library/>

監査等委員会

16.5

監査等委員会は、監査等委員である取締役3名（うち社外取締役2名）で構成されています。原則として月1回定例会を開催し、監査等委員長を議長として、取締役の職務執行を監査しています。

また、グループ各社の監査役が出席するグループ監査連絡会を適宜開催することで、グループ全体の経営に対する監視機能を果たしています。

さらに、会計監査人からは会計監査等に関する報告、内部監査室からは内部監査に関する報告を受けるなど相互連携を図っています。

指名・報酬諮問委員会

16.7

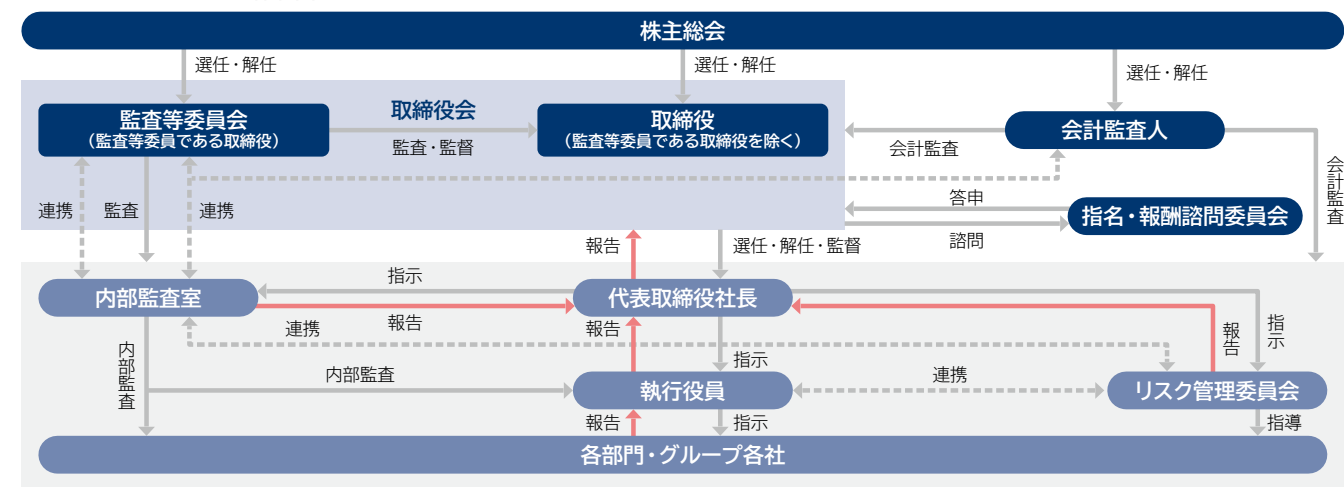
当社は、取締役の指名および報酬に関する手続きの公正性・透明性・客観性を確保し、コーポレート・ガバナンスを一層充実させるため、指名・報酬諮問委員会を設置しています。本委員会は、取締役会の決議により選定された3名以上の取締役で構成され、委員の過半数および委員長は独立社外取締役から選任しています。取締役会の諮問に基づき随時開催され、取締役会に対して答申を行っています。

執行役員

16.7

竹田 i Pグループでは経営効率の向上とチェック体制強化の両立を目的として、執行役員制度を導入しています。また、さらなる充実を図るため、雇用型の執行役員制度に加えて、委任型の執行役員制度を導入しています。

コーポレート・ガバナンス体制図



内部監査

16.5

社長直轄の内部監査室では、内部監査計画書を策定し、各部署の業務処理の適切性等を中心に内部監査および内部統制監査を実施しています。監査結果は代表取締役社長、経営統括本部長、取締役会および監査等委員会に報告しています。監査対象部門に対しては、不備事項や改善事項等の指摘を行っています。

内部統制システム

16.5

「内部統制システムの基本方針」および「財務報告に係る内部統制の方針」に基づき、適正な業務遂行を実現するため、全社統制・業務処理統制の仕組みを文書化し、リスク管理体制と情報セキュリティ体制を整備・確立して適切に運用しています。財務報告に係る内部統制については、グループ全体で運用改善活動を推進するとともに、有効性評価を実施しており、その結果、2026年3月31日現在における当社の財務報告に係る内部統制は有効であると判断しました。

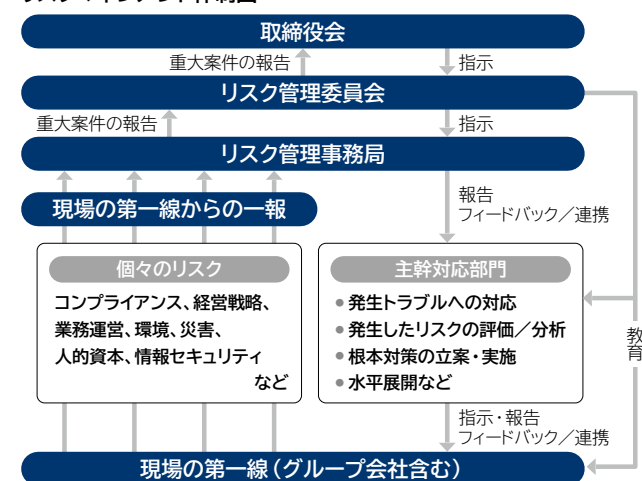
リスク管理委員会

10.3

竹田 i Pグループは、事業活動に伴う様々なリスクを網羅的かつ統括的に管理するため、「リスク管理委員会」を設置しています。本委員会は経営統括本部長を委員長とし、原則として年3回開催しています。リスク管理規程等に基づき、コンプライアンス、経営戦略、業務運営、環境、災害、人的資本、情報セキュリティなどの個別リスクに対応する責任部署を明確化し、各部署がリスクの把握、評価および対応を行っています。リスク管理委員会は、これらの取り組みを統括し、グループ全体のリスク管理の実効性を高めています。また、重大なリスクへの対応方針や、リスク管理上重要な事項については、取締役会に報告しています。

なお、経営に関連する主なリスクについては、当社ホームページおよび有価証券報告書で開示しています。

リスクマネジメント体制図



コンプライアンス

4.4 10.3 16.4 17.17

「竹田 i Pグループ行動規範」の制定とコンプライアンス研修の継続的实施などにより、全社的に法令遵守意識の向上と浸透を図っています。「竹田 i Pグループ行動規範」では、コンプライアンスの徹底、顧客満足の実現、人権尊重、社運発展、よき企業市民であり続けることなど、社員一人ひとりがとるべき行動を定めており、新入社員研修などを通じてその啓発・徹底に努めています。

また、法令違反等の早期発見と是正を目的に「公益通報処理規程」を整備し、内部通報・相談窓口を運用しています。通報を行ったことを理由とする不利益な取り扱いを禁止するとともに、職場環境の悪化を防ぐための適切な措置を講じるなど、通報者を保護する体制を整えています。

加えて、業務上知り得た内部情報を利用したインサイダー取引を未然に防止するため、情報管理に関する基本事項を定め、適切に運用しています。反社会的勢力との一切の関係を排除するため、お客様およびサプライヤーとの各種契約書や覚書に反社会的勢力排除に関する条項を設けるとともに、「反社会的勢力対応規程」を制定し、適切に運用しています。

グループ経営管理

16.7

当社では取締役、執行役員または社員が、必要に応じてグループ各社の取締役、監査役等に就任し、各社の業務執行および取締役の職務執行の状況を監視するとともに、業務の適正性の確保を図っています。これらの状況については、定期的に当社取締役会へ報告する体制としています。また、取締役会規程および関係会社管理規程に基づき、主管部署がグループ各社への指導・支援を行うとともに、グループ各社の取締役会における重要な決議事項については、当社取締役会で承認・確認するなど、グループガバナンスの実効性向上を図っています。加えて、「竹田 i Pグループ行動規範」の徹底、グループ全体を対象とするリスク管理委員会の開催、内部監査の実施、公益通報処理制度の運用を通じて、コンプライアンスの強化に取り組んでいます。

事業継続計画（BCP）

3.3 11.5 13.1

災害などが発生した際に社員およびその家族の安否確認を行い、社員の安全確保と重要業務の速やかな復旧・継続を図るため、事業継続計画（BCP）を策定しています。地震等の自然災害、感染症の大規模流行、情報セキュリティ事故といったリスクを想定し、緊急対策本部の設置体制や復旧シナリオ、お客様ごとの対応手順などについて、具体的で実効性のある計画を整備しています。あわせて、インターネットを介した社員の安否確認システムを導入・運用し、定期的に通信訓練を行っています。

2025年度 取締役会、監査等委員会、指名・報酬諮問委員会の主な議事内容

取締役会

- (議長：細野浩之、開催回数17回、1回あたりの平均所要時間は約81分)
- ・代表取締役の選定、取締役の職位および業務分担、グループ役員体制
 - ・指名・報酬諮問委員会の委員長および委員の選定、同委員会からの答申
 - ・役員賞与、譲渡制限付株式報酬の支給および自己株式処分
 - ・株主総会の招集および議案内容、取締役会等の招集権者および議長の選定
 - ・年度方針の承認、内部統制システムの基本方針・各種規程の改定
 - ・年度予算、組織変更、人事異動
 - ・決算承認、中間配当金、期末配当金
 - ・グループ会社の吸収合併
 - ・株式分割の実施 など

監査等委員会

- (議長：古田敦規、開催回数15回、1回あたりの平均所要時間は約57分)
- ・監査方針および監査計画
 - ・会計監査人の再任、会計監査人の報酬の額への同意
 - ・指名・報酬諮問委員会の審議内容の確認
 - ・会計監査人および内部監査室からの監査報告、意見交換
 - ・監査報告書の作成 など

指名・報酬諮問委員会

- (議長：山本光子、開催回数4回、1回あたりの平均所要時間は約33分)
- ・新任取締役候補者の選定および人物評価
 - ・グループ役員体制
 - ・役員決算賞与の支給、取締役の個別報酬額 など

取締役会における多様性

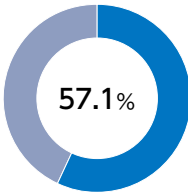
取締役の選任にあたっては、経営環境や事業特性を踏まえ、取締役会全体としての知識・経験・能力等のバランスを考慮しています。社外取締役については、独立性を備えていることに加え、他社での経営経験を含む経営全般に関する幅広い見識、経験、実績を有していること、または法律、財務・会計、経営等の特定分野における高度な専門性を有し、経営課題に対して適切な意見を述べられることを選任基準としています。

当社は、取締役会の役割を執行型から監督型へ移行してまいりました。さらに、第一次中期経営計画では、取締役会に占める社外取締役の割合を過半数とすること、女性取締役を2名以上とすることを目標として掲げました。2025年6月25日開催の第87回定時株主総会において、取締役7名(うち監査等委員である取締役3名)を選任し、そのうち過半数とな

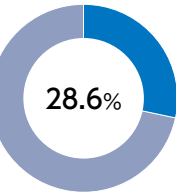
る4名が社外取締役(うち2名が監査等委員である取締役)、2名が女性取締役となり、中期経営計画の目標を達成しました。

今後も、取締役会における多様性を確保し、中長期的な企業価値向上に資する実効性の高い議論の場となるよう、取り組んでまいります。

社外取締役比率



女性取締役比率



2026年6月26日時点

役員報酬

役員報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう、株主利益と連動した報酬体系としています。具体的には、基本となる固定報酬、短期的な業績に連動する業績連動報酬等(賞与)および中長期的な業績との連動性が高い非金銭報酬等(譲渡制限付株式報酬)で構成しており、その比率は固定報酬：業績連動報酬等：非金銭報酬等＝7：2：1を目安としています。

	竹田 i Pホールディングス(株)・竹田印刷(株)	日栄印刷紙工(株)
認証取得日	2015年10月20日	2017年10月24日
認証登録番号	10553	



ISO 27001:2022 認証取得

情報セキュリティ

竹田 i Pホールディングスおよび竹田印刷では、採用時に全社員と機密情報の守秘義務に関する誓約書を締結しており、標的型メール訓練や「ITセキュリティハンドブック」を使った全社員向け教育を通じて情報セキュリティの注意喚起に努めています。また、入退室管理など物理的セキュリティも強化しています。

竹田印刷はそのセキュリティ体制が評価され、様々な守秘印刷物の受注実績があります。守秘印刷物の特別な作業手順と24時間監視カメラ、警備員配置など厳重なセキュリティ管理で、お客様の安心にお応えしています。

〈事業会社の事例〉

プロセス・ラボ・ミクロンは、半導体パッケージ用バンブマスクや電子部品実装用メタルマスクなどの高精度マスクや各種治具を製造販売しており、業界初の技術を複数自社開発しています。そのため、製造・生産のノウハウや図面・設計依頼書などのデータ管理を徹底しています。2023年度の新棟建設に伴いネットワーク機器・サーバーの刷新や各パソコンの操作監視の実施など、セキュリティ体制を強化しました。データのバックアップは、通常の方法に加え、他拠点へのリアルタイムミラーリングで災害時に備えています。

※ミラーリング：データを保存する際に、同じデータを同時に複数のストレージに書き込むこと

Topic 「セキュリティ関連商品の紹介」

セキュリティラベルの販売

日栄印刷紙工は、不正流通防止に役立つセキュリティラベルを提供しています。特殊なインキを使用し、可視光では印字が見えず、特定の光でのみ見える仕組みです。高額商品の不正販売防止や製品追跡に活用されており、お客様の要望に応じた製品提供も可能となっています。



個人情報保護

竹田 i Pホールディングスおよび竹田印刷は、個人情報保護方針を制定し、JIS Q 15001に基づく個人情報保護マネジメントシステムを運用しています。プライバシーマークを取得して、個人情報の登録・変更・削除・廃棄を適正に管理しており、受託業務終了時には個人情報返却報告や処分証明書を提出しています。

日々の業務では、メール誤送信防止のため「送信一時保留システム」や「添付ファイル暗号化システム」を導入するなどして、セキュリティ対策を複合的にを行っています。なお、昨年度にはプライバシー侵害やデータ紛失などの事故は発生していません。



個人情報の利用目的について、詳しくはホームページをご覧ください。

ホームページ 【竹田 i Pホールディングス】 <https://www.takedaip-hd.co.jp/privacy/>
【竹田印刷】 <https://www.takeda-prn.co.jp/privacy.html>

左記のロゴは、竹田 i Pホールディングスにて取得したロゴです。

知的財産に関する活動

■(株) プロセス・ラボ・ミクロン

プロセス・ラボ・ミクロンは、自社開発製品・技術が多くあり、特許事務所と連携しながら自社で特許を取得しています。特許侵害については、特許事務所へ調査を依頼したり、技術開発部により必要に応じて都度調査が行われています。

海外出願の可否に関しては、まずは国内出願を行ったあと、出願先国の市場動向等を踏まえて検討します。検討後、必要(有用)と判断された場合に、海外出願を行っています。

現在の特許出願数(2026年5月現在)

- 特許登録数 15件(うち海外1件)
- 特許出願済 1件

これまでに取得した特許(抜粋)

- マイクロ流体チップ製造用金型
- メタルマスクの後処理方法
- 高硬度ニッケルめっきメタルマスク など



株主・投資家の皆様とともに

竹田 i Pホールディングスでは、適時適切な情報開示の重要性を認識し、関連法規に従って主体的・継続的なIR活動に取り組んでいます。IRイベントへの参加など、様々な機会・媒体を通して株主・投資家の皆様と対話を図り、当社の経営状況、成長戦略などについて、分かりやすい情報発信に努めています。

株式分割

8.10

当社株式をご購入いただきやすい環境を整え、流動性向上と投資家層の更なる拡大を図ることを目的に、2026年3月31日を基準日として、同日最終の株主名簿に記載または記録された株主様が所有する普通株式を、1株につき2株の割合で分割いたしました。(効力発生日:2026年4月1日)

利益配分に関する基本方針

16.7

当社の利益配分につきましては、株主の皆様へ安定的な配当を行うことを基本方針としております。業績、配当性向に加え、企業体質強化・新事業開発のための内部留保にも配慮しながら、総合的に勘案する方針をとっております。このうち内部留保金は、中長期的な観点から成長が見込まれる分野の事業拡大に向けた設備投資、M&A、研究開発投資などを中心に、有効活用してまいりたいと考えております。

配当につきましては、中間配当と期末配当の年2回の配当を行うことを基本方針とし、取締役会にて決定します。2026年3月期における1株あたりの配当金は、中間配当金14円、期末配当金33円の年間配当金47円(当初予想37円から10円増配)といたしました。

また、2024年5月14日に公表した中期経営計画(2024

年度～2026年度)において、株主還元の強化を重点施策の一つと位置付け、これまでの安定的な株主還元を堅持しつつ、より高水準の配当を目指しております。具体的には、目標とする指標として連結配当性向30%以上と定めるとともに、配当実施金額に下限を設け、中期経営計画の期間にわたり下限設定額を通増させる方針としております。また、十分な内部留保を確保できた場合は、自己株式の取得なども含め、資本コストや株価を意識した経営のもと、安定的かつ継続的な株主還元の充実に努めてまいります。

なお、2027年3月期における1株あたりの配当金は23円50銭、下限設定額は18円50銭を計画しております。
※2027年3月期の配当に関する金額は、上記株式分割後の株式数を前提としております。

株主優待

17.17

株主優待として、3月末日で100株以上保有の株主様にはクオカード1,000円分を、2,000株以上保有の株主様にはクオカード1,000円分に加えて、美術カレンダー「徳川美術館の蔵品」または「新潟県魚沼産コシヒカリ新米5kg」のいずれかをお選びいただきお届けしております。

※2026年4月1日付の株式分割に伴い、株主優待制度の贈呈基準を一部変更しております。



美術カレンダー
「徳川美術館の蔵品」



新潟県魚沼産
コシヒカリ



クオカード

IR活動

17.17

株主・投資家の皆様とのコミュニケーションの充実を図るため、各種IRイベントへ出展しています。

2025年度は、2025年9月26日・27日に開催された「日経・東証IRフェア2025」(会場:東京ビッグサイト、主催:日本経済新聞社、日本取引所グループ)に出展し、会社概要や株式の特長、中期経営計画に基づいた成長戦略や株主還元などについての情報発信を行いました。また、IR活動

を通じた社会貢献活動の一環として、ご協力いただきましたアンケート回答数に応じた金額を、日本赤十字社へ寄付いたしました。

今後も持続的な成長と企業価値の向上を目指すとともに、株主・投資家の皆様への積極的な情報発信と対話の充実に努めてまいります。



環境活動

紙媒体とデジタル媒体の融合を推進し、事業活動における環境負荷低減と限りある資源の有効活用に努めています。また、生物多様性および生態系の保護を含めた環境保護のため、原材料、省エネルギー、大気への排出、排水および廃棄物などについて、TMS(竹田マネジメントシステム)の活動として管理し、環境汚染の予防に努めています。

竹田 i Pグループ環境方針



竹田 i Pグループは、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。この「竹田 i Pグループ行動規範」において「環境保護」の考えを明記しています。

そして、私たちの使命である「お客様の課題解決を通じて広く社会に貢献する」ために、「竹田 i Pグループ環境方針」を定め、持続可能な社会を実現するために、事業活動と環境保護の両立を目指しています。

竹田 i Pグループ環境方針(項目のみ抜粋)	
1. 適用法令の遵守	6. 生物多様性の保全
2. 気候変動の緩和	7. 環境負荷低減の提案
3. 環境汚染の予防	8. 推進体制
4. 資源の有効活用	9. 情報開示
5. 水資源の保全	

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/environmental_policy/

》マネジメントシステムの状況

ISO14001(環境マネジメントシステム)認証取得

12.4 12.5

	竹田印刷(株) 竹田 i Pホールディングス(株)	日栄印刷紙工(株)	竹田東京プロセスサービス(株)	(株)プロセス・ラボ・ミクロン
認証取得日	2000年12月25日	2015年11月2日	2004年7月16日	2005年6月28日
認証登録番号	07965-B		12915-B	09147

監査の状況

6.3 7.3 8.4 9.4 11.6 12.4 13.3 14.1 15.2

実施項目	内部監査	内部監査員に対する 研修会	内部監査 (2025年度) 「不適合」	内部監査 (2025年度) 「観察事項」 「改善の機会」	外部審査 「特定された 改善の機会」
竹田印刷(株) 竹田 i Pホールディングス(株)	年2回	年2回	1件	47件	13件
日栄印刷紙工(株)	年2回	年2回	2件	11件	2件
竹田東京プロセスサービス(株)	年1回	都度外部研修を実施	4件	23件	1件
(株)プロセス・ラボ・ミクロン	年1回	年1回	1件	11件	3件



株主・投資家の皆様には適時開示情報を含めた有用な情報を当社ホームページでも公開しています。
ホームページ <https://www.takedaip-hd.co.jp/ir/>



全社員教育の状況

4.4 13.3

TMS（竹田マネジメントシステム）の効果的な運営を図るために、全社員に対して次のような教育を行っています。

2025年度の主な教育実施内容		
テキストでの教育の後、理解度テストを行うことで教育効果を確認し、「教育実施記録」を保持しています。	☒ FSC®（CoC）認証の内容の再確認	☒ テレワーク勤務規程改定
	☒ PMS要求事項 管理策Aの理解	☒ ハラスメント
	☒ 外部審査の結果について	☒ TMS統括規定を理解しよう
	☒ ITセキュリティハンドブック	☒ 個人情報の取り扱いを理解しよう
	☒ 健康経営・女性の健康	☒ 品質

》環境保護の状況

法規制の順守

3.4 6.3 7.3 11.6 12.5 14.1 15.2

竹田 i Pホールディングスおよび竹田印刷では、環境に関する法規制を順守し環境汚染をできる限り少なくすることは企業の重要な責務であるという認識のもと、法的要求事項への対応実施・維持の状況を順守状況一覧表によりチェックし、順守の徹底を図っています。また、環境関連法令に従い、必要に応じて管理者を設置し、管理報告を行っています。

竹田 i Pホールディングス・竹田印刷 事業活動における2025年度の環境への排出

再生資源	再生紙分類	1,158t
	固形燃料化分類	19t
	金属類	6t
	使用済み刷版	21t
	木くず	8t
埋立処理	廃プラスチック類	22t
中和処理	廃酸	3t
焼却処理	廃油	6t

※竹田 i Pホールディングス（株）・竹田印刷（株）のデータ

プロセス・ラボ・ミクロン 有価物排出量（2025/4～2026/3）

ステンレスやニッケルの廃材を有価物として再利用しており、廃棄物量の削減を推進しています。

	関 東	九 州	合計 (kg)
ステンレス廃材※1	7,776	5,224	13,000
ニッケル廃材※2	1,396	731	2,127
アルミ廃材※3	1,087	0	1,087
廃フィルム※4	714	360	1,074
ニッケル廃材＋銅※5	779	671	1,450
鉄屑	162	0	162
塩化第二鉄廃液※6	100,910	54,020	154,930

※1 レーザ加工メタルマスク製造時の端材、ADTメタルマスク製造時のニッケルめっき母材、回収メタルマスクの廃棄品

※2 ADTメタルマスク製造時の端材、テスト品（条件出し用）

※3 ホルダ製造時の端材、メタルマスク用枠の廃棄品

※4 エッチング加工メタルマスク製造用、メタルマスク検査用などのLPPフィルム

※5 ニッケルめっき用治具の使用済み廃材

※6 エッチング加工用のエッチング液の廃液

取水によって著しい影響を受ける水源

6.1

竹田印刷は、事業を行う上で必要な水をすべて「水道」から取水し使用しています。地下水の揚水はなく、当社の事業活動における取水によって著しい影響を受ける水源はありません。

地域の環境保護条例と政策への対応

3.9 7.3 11.6 12.4 13.1

竹田印刷は、各地方自治体の条例に基づき、地球温暖化対策に関する計画書などを作成し、各地方自治体に提出しています。

気候変動リスクへの対応

13.2

竹田 i Pグループは、「気候変動リスク」を優先的に取り組むべき課題として認識しています。

中長期的には「気候変動リスク」により、カーボンプライシングの導入による操業コストの増加や温室効果ガス（GHG）排出規制の強化による対応コストの増加などの移行リスクが生じる可能性があり、異常気象の激甚化による操業停止や気候変動による材料調達コストの増加などの物理的リスクが生じる可能性もあり得ると考えています。

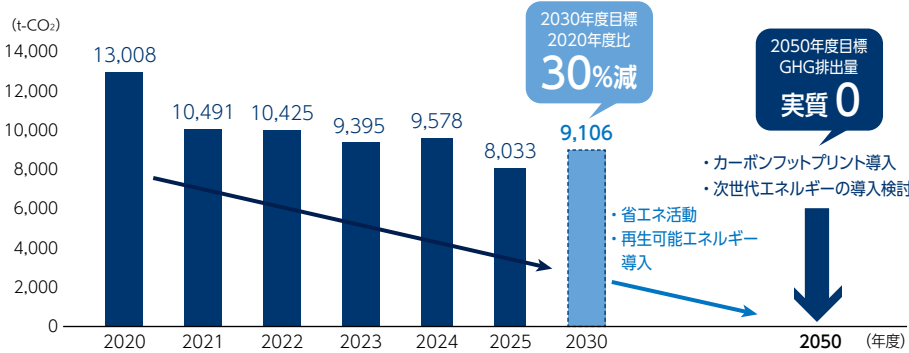
このような課題に対応するため、竹田 i Pホールディングスは温室効果ガス（GHG）排出量の削減に向け、2023年6月開催の取締役会にて、竹田 i Pグループ温室効果ガス（GHG）排出量削減の中長期目標として、“2030年度までに2020年度比30％以上の削減・2050年度までに排出量実質ゼロ”を目指すこととし、当社グループ（国内主要7社）の温室効果ガス（GHG）排出量削減目標を決議しました。

温室効果ガス（GHG）排出量の実績を、四半期ごとにサステナビリティ推進室が当社の取締役会に報告するとともに、リスク管理委員会を通じてグループ各社と情報共有し、排出量の可視化を行い、排出量削減の目標達成を目指して取り組んでいます。

なお、当社グループ（国内主要7社）の温室効果ガス（GHG）排出量（Scope1+2）は、下図のとおりとなっています。

また、竹田印刷の越谷工場では2025年9月に輪転機「小森 SYSTEM-38S」を導入しました。駆動制御の最適化・待機時消費電力の抑制・段取り時間の短縮により省エネルギー化に寄与することが見込まれます。また、運転安定性の向上により、立ち上がり時の調整ロスや刷り出しロスの低減も期待され、電力・紙・インキを含む総合的な資源使用量の抑制にもつながります。高辻工場では2025年12月にハイデルベルグ スピードマスターXL106を導入し、旧設備2台を1台に集約。最大21,000枚/時の生産性と自動化機能により、稼働効率の向上および消費電力の抑制を実現し、省エネルギーおよび環境負荷低減を推進しています。

GHG排出量【Scope1+2】※



※竹田 i Pホールディングス・国内連結子会社の集計値（2026年3月31日現在）

国内連結子会社…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、日栄印刷紙工、東海プリントメディア、光風企画

Scope 1

自社での燃料の使用や、工業プロセスによる直接的な排出

Scope 2

自社が購入した電気・熱等のエネルギーの使用に伴う間接的な排出

GHGとは：
Greenhouse Gasの略。CO₂などの温室効果ガスのこと。

》環境保護活動の推進

工場排水処理策と測定状況

3.9 6.3 14.3

竹田印刷・竹田東京プロセスサービス（名古屋本社）は、排水量に関しては測定していませんが、水質について、PH（水素イオン濃度）、BOD（生物化学的酸素要求量）、SS（浮遊物質質量）、金属含有量、有害物質などの項目を年2回測定し、法規制値より厳しい自主管理値を設定し徹底管理。管理値以内であることを確認した上で、下水道に排水しています。

プロセス・ラボ・ミクロンでは、排水については年4回、自主分析で管理状況を監視するとともに、行政による定期水質検査を受けています。

化学物質管理

3.9 12.4 14.3

竹田印刷は、「化学物質リスクアセスメント規定」を定め、自主的な適正管理や安全性の高い代替物質への転換を促進するとともに、化学物質による労働災害の防止や廃棄物の拡散防止に努めています。またプロセス・ラボ・ミクロンでは、新規材料の採用時、SDS（安全データシート）の入手や規制法令等の確認などを行い、管理台帳に登録の上使用しています。

騒音・振動の予防策と測定状況

3.9

竹田印刷は、騒音・振動を防止するために、印刷工場は建築設計の段階から二重壁・二重窓構造にし、内壁には吸音材を使用した防音対策を施しています。騒音の測定記録については、全時間帯において規制基準値を下回りました。日栄印刷紙工でも、年1回の測定を行っています。

プロセス・ラボ・ミクロンでは、規制対象であるエアコンプレッサーがありますが、静音タイプを選定、設置方法や設置場所の改善により規制基準をクリアしました。

排出ガスの予防策と測定状況

3.9 11.6

竹田印刷は、大気汚染防止法のばい煙発生施設に該当しているオフセット輪転機の乾燥装置について、年2回の排出ガス測定を実施しており、法規制値より厳しい自主管理値を設定し徹底管理を行っています。また東京都環境局が推進する「Clear Sky サポーター」に登録し、大気環境の改善に向けた取り組みを進めています。

プロセス・ラボ・ミクロンでは、社用車の排ガス対応として「排ガス抑制の実施手順書」を制定し、社用車の更新ではHV車を積極的に採用しています。



廃棄物の管理・運営

3.9 6.3 11.6 12.4 14.1

竹田印刷・日栄印刷紙工は、「環境側面特定管理規定」を定め、それぞれ種類別に保管し、管理方法を定めています。特に特別管理産業廃棄物は、水質汚濁や土壌汚染を招かないように厳しく管理しています。また年に1回以上、産業廃棄物処理業者への立入り調査を行い、処理が適正に行われているかを目視により確認しています。

プロセス・ラボ・ミクロンでは、特別管理産業廃棄物の管理・行政届出、PRTR法に基づく対象物質の行政届出を実施しております。

緊急時への準備対応

3.9 11.6 12.4 14.1

竹田印刷では、事故・緊急事態の可能性として「火事・爆発・漏えい（大気・水系・土壌）など」を想定し、発生した場合の環境への重大な影響（大気汚染・水質汚濁・土壌汚染など）を防ぎ、迅速に対応・処置するために「不適合及び緊急事態対応管理規定」を定めています。その中で、予防・初期処置および対処に必要な設備・防災備品の設置のほか、連絡網の明示・模擬訓練の実施・発生時の基本行動などについて定めています。

FSC® CoC認証～Forest Stewardship Council®（森林管理協議会）～

15.2

竹田印刷は、FSC® CoC認証を取得しています。

ライセンスコード：FSC-C011109 認証取得日：2004年8月12日

すべてがFSC® 認証品ではありません。FSC製品についてはお問合せ下さい。

FSC® は、森とそこに暮らす人や生物を大切にするお手伝いをします。



竹紙の提案

6.3 15.1 15.2 15.3

里山を荒らすことから、いまや“竹害”とまで言われる竹。その竹を持続的に大量に使うことで社会的課題の解決を図ります。針葉樹パルプと広葉樹パルプの中間的性質をもつ竹パルプは、印刷用紙から産業用紙まで幅広く活用できます。このようなできるだけ環境に負荷をかけない紙をお客様におすすめし、お客様自身の環境負荷低減に寄与してまいります。



Report

竹田 i Pグループの省エネ対策

■ 東海プリントメディア（株）

竹田 i Pホールディングスは、再生可能エネルギー発電事業を手掛ける三菱HCキャピタルエナジー株式会社とオンサイトPPAモデル※による契約を締結し、東海プリントメディアが操業する「読売新聞清須工場」の屋根に、太陽光発電設備（出力約199.8kW、パネル360枚）を設置いたしました。

本取り組みは、太陽光で発電したグリーン電力を新聞印刷などの工場運営に活用し、電力使用量に応じた料金を工場側が三菱HCキャピタルエナジー株式会社に支払う仕組みです。これにより、清須工場における2025年度の消費電力の約10.2％が太陽光発電で賄われ、電力由来のCO₂排出量を年間約107t削減いたしました。

※オンサイトPPAモデル：太陽光発電を行う事業者が、需要家の敷地内に太陽光発電設備を設置し、そこで発電された電力を需要家に供給する仕組み



■ 竹田印刷（株）

各工場における生産設備の更新を通じた省エネルギー化と環境負荷の低減を推進しています。越谷工場においては、2025年9月に輪転機「小森 SYSTEM-38S」への入替を実施しました。本機種は、旧設備と比較して駆動制御の最適化や待機時の消費電力抑制、段取り時間の短縮などが図られており、高い省エネルギー効果が期待されています。さらに、運転の安定性向上にともない、立ち上がり時の調整ロスや刷り出しロスが低減されるため、電力使用量のみならず、用紙やインキを含めた総合的な資源使用量の抑制にもつながる見込みです。また、高辻工場においては、2025年12月に「ハイデルベルグ スピードマスターXL106」を新たに導入し、旧設備2台を1台へと集約いたしました。時間あたり最大21,000枚という高い生産性と自動化機能によって段取り時間を短縮し、稼働効率の向上と消費電力の抑制を実現することで、省エネルギーと環境負荷低減を推進しています。



越谷工場



高辻工場

■（株）プロセス・ラボ・ミクロン

2024年4月、川越テクノロジーセンター（旧 本社・川越工場）にて新社屋・新工場が竣工いたしました。これに伴い、以下の省エネ対策を実施しています。

- ・二重屋根（断熱材充填） ・複層ガラス（遮熱Low-E） ・LED照明
- ・節水型トイレ ・キュービクルトップランナー変圧器 ・熱交換型換気扇
- ・シックハウス24時間天井換気扇 DCブラシレスモーター仕様

また、株式会社TGパワーとのオンサイトPPAモデル契約に基づき、2024年6月に屋根上へ太陽光発電設備（出力約198kW、パネル455枚）を設置いたしました。これにより、2025年度には同センターの消費電力の約14.6％が太陽光発電によって賄われ、年間で約94tの電力由来CO₂排出量削減を達成いたしました。

さらに、従来の3か所の生産拠点を2か所に統廃合し、設備と人員の機能集約を行いました。この拠点再編により、生産設備の稼働率向上とエネルギー消費の最適化が進み、重複していた空調や照明などのエネルギー使用量削減が見込まれます。オペレーション全体の効率化を通じて、環境負荷のさらなる低減に努めてまいります。





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/

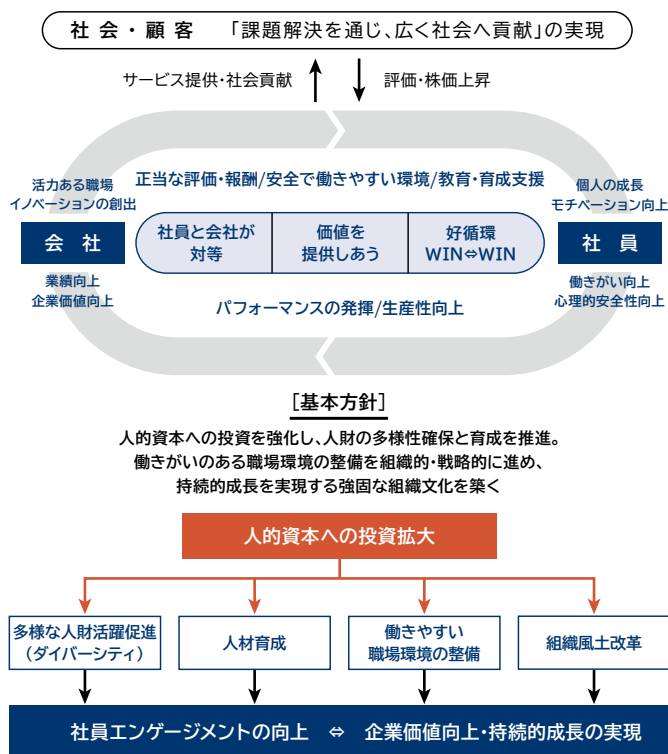
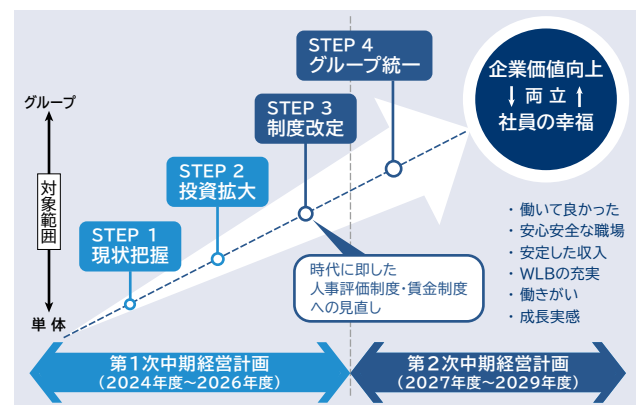
人的資本経営の取り組み

当社グループは、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、人材の多様性確保と育成を推進するとともに、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づくりを推進することで、「企業価値向上」と「社員の幸せ」の両立を目指します。

2024年より継続的に「従業員エンゲージメント調査」を実施し、社員の満足度や経営課題を可視化することで各種施策の改善を推進しています。

人的資本経営のロードマップ



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 (2023年度)	実績値 (2024年度)	実績値 (2025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	8.1%	7.8%	8.8%
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	100%	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	15.7時間	15.3時間	15.5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	76.0%	71.3%	76.4%

※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



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

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。

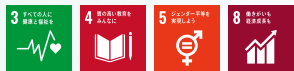
「エフ休暇」

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。





多様な人材の活躍を支援する制度・取り組み

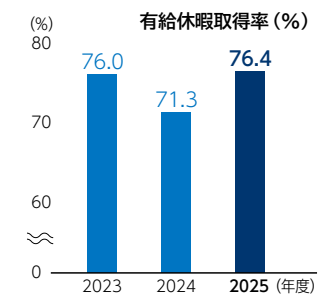
すべての社員が仕事とプライベートを両立させながら、やりがいを持って働き続けられる職場環境を整備するため、長時間労働を是正しながら成果を生み出すことのできる「生産性の高い働き方」を推進し、仕事とプライベートの質向上と生産性向上の両立を目指しています。

働き方改革の推進

5.b 8.5

年次有給休暇の取得促進

当社グループでは、各社の業務形態や状況を踏まえつつ、年次有給休暇の取得を推進しています。竹田印刷では「年休取得推奨日」「メモリアル休暇」の設定や、上長からの取得推奨による風土醸成に取り組んでいます。また、この取得促進の動きはグループ内に波及しており、日栄印刷紙工においても「年休取得推奨日」をカレンダーに設定するなど、社員が休みやすい環境づくりを進めています。



※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

柔軟な勤務制度の導入

当社グループでは、社員の生活と仕事の両立をサポートするため、業務の繁閑に合わせた勤務時間の調整をしています。グループ各社の状況に合わせて、在宅勤務、フレックス勤務、時差勤務、勤務間インターバル、時間単位の代休取得など、社員が働きやすく柔軟な働き方を可能とする勤務制度を導入しています。

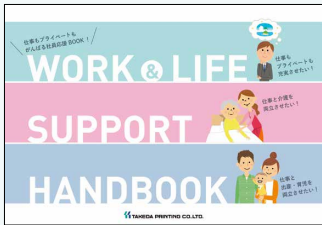
両立を支援する各種制度

3.1 3.2 4.2 5.4 5.b 8.5

仕事とプライベートの両立を支援する制度

当社および竹田印刷では、育児や介護など、様々なライフステージにある社員が柔軟に働くことができるよう、法規定を上回る育児・介護休業や短時間勤務などの両立支援制度を整えています。

育児関連	介護関連
■産前・産後休業 ■子の看護休暇 ■育児休業 ■育児短時間勤務 ■所定外労働の免除 ■深夜勤務・時間外労働の制限	■介護休業 ■介護休暇 ■介護短時間勤務
■配偶者出産休暇 ■出産祝い金制度	
- 子が1歳6ヶ月に達した直後の4月20日、または2歳までのいずれが長い方まで取得可能(3ヶ月以内の休業の場合、最初の5日間は有給) - 子が小学校3年生修了時まで可能(30分単位で1日2時間まで短縮可能) - 子が小学校3年生修了時まで可能 - 子が小学校3年生修了時まで可能	■フレックス勤務 ■時間代休 ■ウェルカムバック制度 ■勤務間インターバル ■テレワーク勤務 ■メモリアル休暇制度 ■ソリューション休暇制度



両立支援ハンドブック
プライベート、介護、出産・育児の用途別に使える制度等を紹介しています。

育児・介護に関する両立支援

3.1 3.2 4.2 5.4 8.5

男性の育児休業取得促進

当社グループでは、男性社員が積極的に育児をすることで、家庭も仕事も充実したワーク・ライフ・バランスのとれた働き方ができるよう、男性の育児休業取得を推進しています。

竹田印刷では、配偶者が出産を控えた男性社員とその上司に対し、人事部が個別に制度説明を行い、男性社員の育児休業取得を促しています。また、育児休業中の経済的不利益を緩和するために、育児休業の最初の5日間を有給としています。

グループ各社へも広がり、光文堂・竹田東京プロセスサービス・東海プリントメディアでも男性社員が育児休業を取得し、グループ全体での育児休業等取得率は100%となっています。(P.43参照)

介護離職防止に向けた両立支援

介護が必要な家族を持つ社員が、仕事と介護を両立できるよう各種休業・勤務制度を整備しています。さらに、こうした制度を気兼ねなく活用できる風土をつくるため、WEB社内報にて「介護準備度」に関する記事を掲載し、事前の心構えや社内事例を紹介しました。介護を一人で抱え込まず、早期に上司や人事へ相談できる職場環境づくりに取り組んでいます。

Topic 男性社員が育休を取得しやすい風土づくり

当社グループ全体で男性育休の取得が広がる中、取得に向けた不安を払拭するため、WEB社内報で「男性育休のリアル」と題した記事を掲載しました。営業・製造部門の事例紹介を通じてチーム連携の工夫や上司の対応を共有し、休みやすい風土づくりを促進しています。同時に、ハードルとなしやすい「収入面の不安」に対しても、給付金制度の仕組みを解説し、早めの相談を呼びかけました。現場の相互理解と正しい知識の共有により、誰もが気兼ねなく育休を取得できる環境づくりを進めています。



社外からの評価

5.4 8.5

竹田 i Pホールディングス(株) ～もにす認定～

障害者の雇用の促進および雇用の安定に関する取り組みの実施状況などが優良な中小事業主として「もにす認定」を取得しています。多様な社員がそれぞれの能力を最大限発揮し、活躍できる職場環境の整備を今後も継続していきます。



(株)光風企画 ～「ファミリー・フレンドリー企業」「あいち女性輝きカンパニー」の認証～

光風企画では多様かつ柔軟な働き方を目指して各種制度を整備し制度の利用を推奨しています。その結果、男性社員の育児休業や介護のための短時間勤務などが実現しており、「ファミリー・フレンドリー企業」認証、「あいち女性輝きカンパニー」認証を取得しています。

※ 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。

ウェルカムバック制度

当社および竹田印刷では、育児・介護などに伴うやむを得ない事情や、留学などのキャリアアップを理由に一度退職した社員を優先的に再雇用し、それまでに培った経験やスキルを活かして再び活躍していただく「ウェルカムバック制度」を導入しています。

過去に習得した知識とスキルを有する人材の確保というメリットのほか、社員の多様化に柔軟に対応できる支援策の一つと位置付けています。

ベビーシッター派遣事業割引券の補助

竹田印刷では、仕事と子育ての両立を支援するため、2025年度より「ベビーシッター派遣事業割引券」の取り扱いを開始しました。これにより、利用条件を満たした従業員はベビーシッター利用時の自己負担額を抑えることができます。経済的な負担軽減だけでなく、いざという時に活用できる手段として精神的な負荷感の緩和にもつながるよう今後も様々な両立支援施策を検討してまいります。

竹田印刷(株) ～プラチナくるみん～

子育てサポート企業として「くるみん認定」を受けた企業の中で、より高い水準の取り組みを行った企業として『プラチナくるみん認定』を取得しています。社員が仕事とプライベートを両立させながらやりがいを持って働き続けられる環境整備を今後も継続していきます。



※ 詳しくは、竹田印刷ホームページの認証・認定一覧
(<https://www.takeda-prn.co.jp/sustainability/certification.html>)よりご確認ください。

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

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 | Illustrator/Photoshop |
| - Associate | ・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。



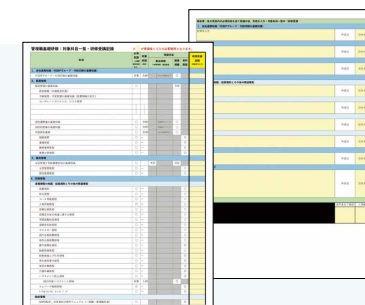
管理職向け「組織マネジメント研修」の実施

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。





健康経営への取り組み

健康経営に対する基本的な考え方

3.4 5.c 8.8 16.1

健康経営の目的

従業員の健康上の理由による欠勤・休職・退職を縮小させるだけでなくとどまらず、すべてのステークホルダーの幸せに貢献し、常必要とされる存在であることを目指しています。そこで、従業員が能力を最大限に発揮できる心身の健康を保持増進するとともに、創造性や生産性の高い職場環境を実現し、会社の持続可能な成長基盤を構築することを目的に、様々な取り組みを実施しています。

健康宣言事業所として、協会けんぽ様のホームページに社名が掲載されています。

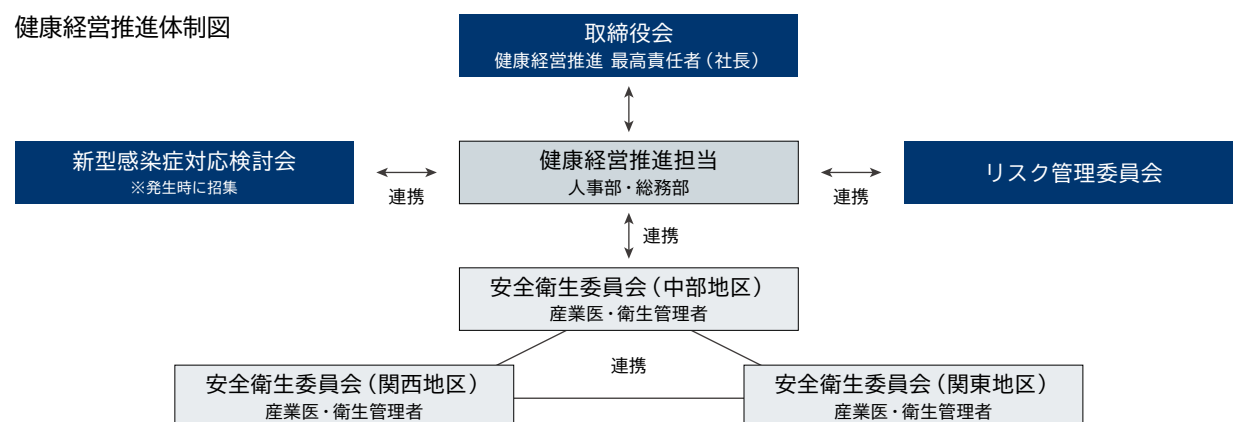
<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/shibu/aichi/cat070/2018080200/201808062221/2019032884/>

健康宣言

「仲良く明るかに元氣よく働こう」の体現のために

1. 従業員の健康を重要な経営資源と捉え、安全と心身の健康を最優先する職場づくりに取り組みます
2. 会社、労働組合、従業員とその家族が一体となって健康づくりを推進していきます
3. 経営ビジョン「社会から信頼され、必要とされる存在に。」に基づき、事業活動を通じて健康づくりを支援していくことで社会に貢献していきます

健康経営推進体制図



健康施策の取り組み状況

3.4 4.7 5.c 8.8 16.1

竹田 i P グループ全体で、各社の状況に応じて以下のように様々な取り組みを実施しています。

メンタルヘルスケア

ストレスチェックの実施	従業員50人以上の事業所において社員のストレスチェックを行っています。
復職支援プログラム	長期間療養休職している社員の復職支援として、「リハビリ出勤制度」を設けています。短時間勤務やテレワーク勤務を活用するなど本人の心身の状況に応じた復職支援プログラムを作成し、復職しやすい環境づくりを行っています。
メンタルヘルス相談窓口を設置	日常生活における様々な不安や悩みについて、外部の専門機関に委託し、気軽に相談できる窓口を設置しています。
ハラスメント相談窓口を設置	「ハラスメント防止規程」により、パワハラ、セクハラに関する相談・苦情などに対応する窓口を設置しています。

介護・看護に関する制度

介護休業	通算93日まで分割取得可能。また、場合により延長可能。
介護短時間勤務	介護休業とは別に最長3年間取得可能（30分単位で1日2時間まで短縮可能）。
介護休暇	年次有給休暇とは別に1年間に5日（対象者が2人以上の場合は10日）特別休暇を付与。1時間単位の取得が可能。
子の看護休暇	年次有給休暇とは別に1年間に5日（子が2人以上の場合は10日）特別休暇を付与。1時間単位の取得が可能。子が小学校3年生修了時まで取得可能。

健康チェックイベントを開催

竹田印刷の本社、東京本部、大阪本部にて、社員の健康増進を目的とした健康チェックイベントを開催しました。幅広い年代の社員が多数参加し、野菜摂取充足度（ベジチェック）や血管年齢、生活習慣の蓄積を示すAGEs等の測定を体験しました。参加者は測定結果を通じて自身の身体の状態を客観的に把握し、日頃の生活習慣を見直すとともに、社内全体の健康意識をさらに高める好機となりました。



東京本部



大阪本部

グループ各社で救命講習を実施

竹田東京プロセスサービスおよび日栄印刷紙工は、従業員が安心して働ける職場環境づくりを目指し、救命講習を実施しました。講習では、専門家の指導のもとで心肺蘇生法やAEDの使用手順、応急手当などを学習。不測の事態においても社員同士が健康や命をサポートし合える、実践的な知識を習得しました。今後も健康への意識を高める機会を定期的に設け、社員が心身ともに健やかに安心して過ごせる環境づくりを推進してまいります。



竹田東京プロセスサービス



日栄印刷紙工

健康習慣アンケートを実施

健康経営を推進するうえで社員の健康課題を把握する必要があることから、竹田 i Pホールディングス・竹田印刷において「健康習慣アンケート」を行いました。アンケート結果とあわせて、今後どのような生活を送れば健康の維持・増進につながるのかを、安全衛生委員会やWEB社内報を通じて社内に発信しています。

社内報にて健康に関する情報を発信

社員の心身の健康を最優先する職場づくりを実現すべく、仕事や家事の合間に実践できる簡単な運動や、働き方や食生活の見直し方法などを紹介しています。

ご家族の方にも見ていただけるようWEB社内報にて発信し、グループ会社社員へも情報を共有しています。



2025年度の主な情報発信内容

- ☒ スイッチOTC医薬品を活用しよう
- ☒ 無理なく体を動かす習慣をつけよう
- ☒ 健康サポートを受けよう
- ☒ 正しく食生活を改善しよう
- ☒ 子宮頸がん・乳がんの検査を受けよう
- ☒ 二次喫煙・三次喫煙のことを知ろう

健康経営優良法人2026（中小規模法人部門）に認定

「従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人」を経済産業省が認定する制度。2024年3月に、竹田 i Pホールディングス・竹田印刷の2社が中小規模法人部門にて初認定され、今回で3年連続の認定取得となりました。





労働安全

当社グループでは、社員の安全と健康に配慮し、労働災害の防止や心身の健康の維持増進に努めています。会社・労働組合から選出の委員、産業医で構成される「安全衛生委員会」を設置し、職場環境の改善・整備や労働災害の防止活動、通勤災害撲滅活動を行っています。

安全衛生に対する基本的な考え方



安全衛生管理体制

竹田 i P ホールディングスおよび竹田印刷では、労使の代表者による「安全衛生委員会」を毎月開催し、安全衛生活動などの報告・審議を行っています。決議事項は社内イントラなどを活用して社員に周知しています。

日栄印刷紙工では安全会議を月に1回実施しており、外部の環境衛生コンサルタントに5Sパトロールを依頼して、指摘事項を含めた報告を受けています。また、同コンサルタントの指導のもと、建物の1F・3Fの作業エリアを中心に歩行昆虫・飛翔昆虫のトラップ配置図を作成しており、前月の結果報告をもとに、対策、処置を行っています。

また、竹田東京プロセスサービス名古屋本社、愛知労働局における「安全経営あいち」賛同事業所に登録されました。引き続き、リスクアセスメントを軸とした安全な職場環境の造成へ力を入れてまいります。

労使協調による課題の解決

竹田印刷と竹田印刷労働組合は、相互の理解と信頼に基づき健全で良好な労使関係を構築しています。互いの立場を尊重しながら、安全衛生委員会などを定期的に開催し、経営諸課題や労働条件に関する率直な意見交換を行っています。

安全衛生への取り組み



作業環境の管理

騒音、有機溶剤などの作業環境を定期的に測定し、職場の環境基準を管理しています。特に騒音が発生する職場では、耳栓など保護具の着用を徹底しています。

機械・設備の安全対策

機械による災害は、機械の構造や動作と、それを操作する作業者の行動や作業環境などが関連して発生します。危険領域には安全装置を設置し、定期的な検査およびメンテナンスを行うことでリスク低減対策を実施しています。

消防点検の実施

専門業者による消防設備の点検を年2回実施し、点検結果を定期的に消防署へ報告するとともに、不具合を改善することで緊急事態発生への対応を図っています。

断裁機取扱者の合同特別教育を実施

竹田印刷および日栄印刷紙工の社員計4名を対象に、断裁機取扱者の特別教育講習を2日間にわたり開催しました。メーカーを講師に招き、構内の実機を用いて関係法令や刃物の基礎知識、高精度な断裁順序などを学科と実技で網羅的に学びました。受講者は、専門知識と安全操作の重要性を再認識する貴重な機会となりました。



化学薬品教育の実施

プロセス・ラボ・ミクロンでは、半導体関連マスク製品の作製時に使用される化学薬品について、各部署にて上長による教育が行われ、知識を平準化するとともに作業時の安全性を高めています。

交通安全への取り組み



竹田印刷では、通勤・出張・外出時の交通安全災害発生防止の徹底を図ることを目的に安全衛生委員会において情報を共有し、現場の意見を反映させながら交通安全活動に取り組んでいます。またアルコールチェックの義務化に伴い、アルコール検知器を使用して運転前後の運転者の酒気帯びの有無を確認し、結果を日誌に記録・保管しています。

事故防止対策

光文堂では、外部サービスを活用し、各営業車に通信機能付きドライブレコーダーを取り付けて走行データ分析を実施し、事故防止活動を実施しています。毎週、前週の運転状況に関する個々の診断結果が送付され、社内の得点ランキングが共有される仕組みとなっています。また診断結果にて、全国平均点との差や危険挙動の内容・回数等が分かるため、社員の運転傾向を分析することができます。



お客様とともに

竹田 i P グループは、竹田 i P ホールディングスの前身にあたる竹田印刷の創業以来、一貫して真心込めたくめ細かいサービスを信条としており、誠実を尊ぶ文化があります。グループ全体が心ある誠実な企業風土を持ち、常にお客様に寄り添うサービスを提供し続けたいと考えています。

お客様のパートナー企業を目指して

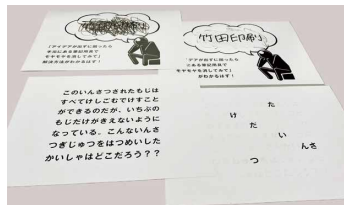


■ 竹田印刷(株)

お客様の「謎解きイベントで消しゴムを使う仕掛けを実現したい」というご相談を起点に自社開発を進め、「消しゴムで削れるスクラッチ印刷物」の発明で特許(特許第7829014号)を取得しました。

隠蔽層を一般的な文房具の消しゴムで擦るだけで隠された情報が現れる、印刷業界でも前例のない技術です。特殊なインキで表面を保護した上に隠蔽層を印刷する独自構造により、硬貨が不要な利便性、折り曲げや接触到強い耐久性、通常のオフセット印刷で多様な表現に対応できる自由度を実現。イベントツールやDM、学習教材など幅広い活用が期待され、すでに複数案件で採用されています。

これからも、お客様の想いを形にし、共に新たな価値を創出してまいります。



消しゴムで消す前(左)、消した後(右)

2025年11月5日～7日の3日間、ポートメッセなごやで開催された日本最大級の異業種交流展示会「メッセナゴヤ2025」に出展しました。今回のブースは「1つの課題に多面的に対応し、お客様とともに最適な解決策をつくりあげる」当社の姿勢を、パズルのピースがつながる明るくポップなデザインで表現。アート雇用社員の作品を紹介する「アール・プリュット」の展示や初のグッズ販売を通じ、ダイバーシティへの取り組みを共有しました。

さらに大阪本部と連携した「謎解き企画」を新たに実施し、景品には過去のノベルティを再利用して資源の有効活用にも配慮。多くのお客様と温度感のある対話を築きました。

今後も印刷からデジタル、ロジスティクスまで一気通貫の提案力を磨き、お客様に寄り添う伴走パートナーとして共に歩んでまいります。



■ (株)光文堂

2026年1月28日・29日、ポートメッセなごやにて「現在・過去・未来 その先へ」をテーマに「Print Doors 2026 第62回新春機材展」を開催しました。培ってきた歴史を大切にしつつ、現状に満足せずお客様とともに未来へ飛躍したいとの想いのもと、154社が最新鋭の印刷機材を出展。給紙から成型まで一台で完結する独自開発の「立体紙箱成形機」や、多様な封入・袋詰めにモジュール設計で対応する自動加工機など、省力化と生産性向上を両立する自動化装置を多数実演しました。

さらに「コラボレーション展」や「特別セミナー」も実施。単なる機材紹介にとどまらず、市場環境の変化に挑むお客様のビジネスパートナーとして知恵を共有し、持続可能な印刷産業を共に築く一歩を踏み出す有意義な機会となりました。



■ (株)プロセス・ラボ・ミクロン

2025年11月20日～11月22日までの3日間にわたり、ハノイで開催された電子部品実装技術の展示会「Global Electronics Intelligent Manufacturing Show Vietnam 2025」に出展しました。

グローバルサプライチェーンの再編が進む中、ベトナムはコンピューターおよび電子機器製造の世界的拠点として急速に台頭し、注目を集めています。今回の出展では、こうした変化の激しい市場環境において、ご来場いただいた多くのお客様から、現在抱えている課題や将来的に直面する可能性のある課題について直接ご相談をいただくことができました。急成長するベトナム市場の勢いを肌で感じ、新たな可能性を確信する有意義な機会となりました。



ISO9001（品質マネジメントシステム）認証取得

	竹田印刷（株） 竹田 i Pホールディングス（株）	日栄印刷紙工（株）	竹田東京プロセスサービス（株）	（株）プロセス・ラボ・ミクロン
認証取得日	1999年11月15日	2015年11月2日	1999年12月1日	2000年6月26日
認証登録番号	07965-A		12915-A	09146

品質に関する基本的な考え方

竹田印刷ではISOの3つの規格9001（品質）、14001（環境）、27001（情報セキュリティ）およびJIS Q15001（個人情報保護）のマネジメントシステムを統括して、TMS（竹田マネジメントシステム）として運用しています。品質に関しては、ISO9001に基づいて品質保証体制を整備し、品質管理に万全を期しています。さらに、品質の向上を図るため継続的な改善を行い、常に信頼される製品を提供することにより、お客様の発展に貢献したいと考えています。



品質不適合発生時の対応

品質不適合発生の際には「不適合及び緊急事態対応管理規定」に基づき①事実調査 ②原因の究明 ③影響範囲の特定 ④お客様への報告を行います。そして「是正処置規定」に基づき、不適合の再発防止や原因を除去するための是正処置を行い、または正処置の実施状況を3ヶ月後にフォローアップすることで、効果の確認をしています。

品質教育・品質会議

竹田印刷では、新入社員を対象にした基礎的な品質教育をはじめ、TMS（竹田マネジメントシステム）の年間教育計画に基づいた品質教育を行っています。また竹田東京プロセスサービスでは、QCサークル活動を通じた品質意識の向上や品質教育を継続することで、品質第一の風土の構築と維持に努めています。

経営トップが参加している品質会議では、品質トラブルの事例を全社に展開し、組織全体の品質意識の向上につなげるとともに、過去の不具合事例をデータベース化して再発防止に活用しています。



品質向上への取り組み

東海プリントメディア（株）

東海プリントメディアが印刷を担う読売新聞では、全30工場で年3回の紙面品評会を実施し、印刷品質の維持・向上に努めています。同社では設立当初より小集団による「品質・損紙・整備・コスト削減・6S」の5分野で継続的な改善活動を継続、2025年度も色再現精度の向上、カス落ち削減、オペレーションミスの洗い出しと対策など印刷品質の向上に加え、部品交換周期の見直しや設備故障時の修理・修繕の内製化によるコスト削減にも取り組みました。また6S推進活動では、従来の5Sに加え危険個所の養生、危険物の取扱い・保管方法の注意喚起など特にsafetyに重点をおいた活動を行ないました。



小集団活動内容の掲示ボード



社内紙面品評結果



竹田東京プロセスサービス（株）

印刷実験を実施

スクリーンマスクは基本的にオーダーメイドとなるため、お客様の要望に応えるための新商品開発を常に行っています。北陸センターにある技術棟には印刷室と実験室があり、印刷の再現性について可能性を探るなど、お客様と試行錯誤しながら、様々な試作品の作製や実験が行われています。

品質保証・品質管理

半導体関連マスク製品は、電子部品の一部として使用されるため高い精度が求められます。そのため全数検査により不良品・異常品を取り除き、品質保証に努めています。また、品質にバラツキが発生しないように標準書・QC工程表を作成し、一定の品質基準を保つようにしています。

日栄印刷紙工（株）

厳しい品質チェックを実施

日栄印刷紙工では、多様化する顧客ニーズと厳しい品質基準に対応した化粧箱などのパッケージ、各種表示ラベルなどを製造・販売しています。製品によっては全数検査を行っており、ブラックス検査機を使用して、内容により“ハード/ミディアム/ノーマル/イージー”等の検査モードを使い分けながら検査を実施しています。医薬品や化粧品のパッケージは特に厳しく検査をしており、バーコードが読み込めるかどうか、成分がきちんと読めるかどうかなど、限定箇所を厳しく検査しています。

初期段階での品質確認の強化

非接触型の大判検版システムを活用し、印刷時の刷りだし検査を徹底しています。高精度な画像検査により、微細な不良や版ズレを量産前の段階で検出。後工程への流出を未然に防止し、初期段階での品質確認を強化することで、安定した製品品質と信頼されるものづくりを追求しています。

（株）プロセス・ラボ・ミクロン

ISO対象製品を開発

プロセス・ラボ・ミクロンでは、品質向上に向けて以下のように様々なISO対象製品を開発しています。

HGP™メタルマスクの開発

電子回路基板に、はんだペーストを印刷するため、メタルマスクにペーストを流し込む際、マスクの開口部（すきま）からペーストが裏回りしないようにするために、開口部のへりの鋭角度をシャープにした製品です。電子回路基板に連続印刷する際、ペーストの滲み出し防止に強い効果を発揮します。

SHG™メタルマスクの開発

マスク開口部の壁面を平滑化、また開口部のへりの鋭角度をシャープにすることで、マスクを引き上げた際にペーストが開口部壁面に残ることを防ぎ、かつペーストが裏回りしないようにすることで、連続印刷時の仕上がりにばらつきが出ないようにした製品です。



北陸センター 技術棟

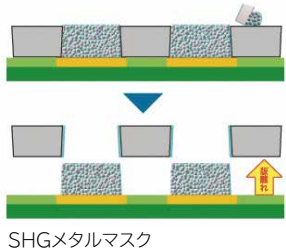
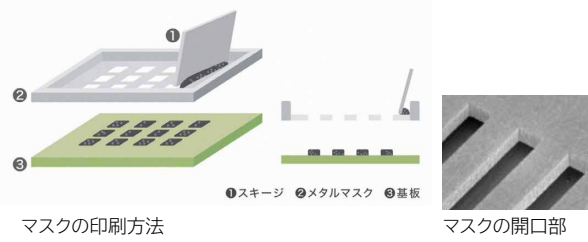


印刷実験室

例：フォトマスク 作製工程（概略）



同じ紙面の中で検査モードを使い分けることができ、また不良の内容や大きさが分かるようになっています。（検査条件は、お客様が希望される品質により異なります）





サプライヤーの皆様とともに

高品質な製品を提供するためにはサプライヤーの皆様が不可欠です。サプライヤーの皆様とは対等で公正な取引のもと、技術・情報の相互交流などによる信頼関係を基本として良好なパートナーシップを構築し、品質向上・環境対策・コスト削減といった共通の目的・目標に対して改善策を推進して共存共栄を目指しています。

サプライヤーの皆様との関係

7.3 8.5 9.4 17.16

当社グループの事業活動および社会的責任の遂行には、お取引いただいているサプライヤーの皆様のご協力が不可欠です。用紙・インキ・フィルム・ガラス・スクリーンメッシュなどの資材や印刷機器、印刷・製本加工などを取り扱う様々なサプライヤーの皆様との間で、「CSR調達ガイドライン」を定めており、当社グループが積極的に順守するとともに、サプライヤーの皆様にも順守していただくようお願いしています。このCSR調達ガイドラインに基づき、「購買及び外部提供者管理規定」を設け、公正に審査・選定・管理をし、適正な購買・取引を行うよう努めています。

竹田 i PグループCSR調達方針（項目のみ抜粋）	
1. 適用法令の遵守	5. 環境保全
2. パートナーシップ	6. 安全衛生
3. フェアトレード	7. 適切な情報管理
4. 基本的人権の尊重	8. 腐敗防止

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/csr_procurement_policy/

竹田 i PグループCSR調達ガイドライン

1. コンプライアンスの順守	(1) 事業活動を行う各国・地域における法令を遵守する。 (2) 特許権・著作権・商標権など第三者の知的財産権を侵害しない。 (3) 反社会的勢力やテロリスト集団への利益源となる取引を行わない。 (4) 自由な競争を阻害する行為や不正な競争行為などを行わず、公正な事業活動を推進する。
2. 基本的人権の尊重	(1) 従業員に対する機会均等、差別の撤廃、ハラスメント行為の禁止、および人権への配慮を行う。 (2) 児童労働・強制労働などの非人道的な労働行為を防止し、決して行わない。 (3) 従業員に対し適切な賃金の支払いや労働時間管理を行い、雇用の安定をはかり雇用主の義務を果たす。 (4) 従業員が保有する権利を認識し尊重する。また、労使間のコミュニケーションを図る機会を設ける。 (5) 公益通報者保護法を順守し、内部通報者の権利を保護する。
3. 環境保全	(1) エネルギー利用の効率化、再生可能エネルギーの導入などにより、カーボンニュートラルの実現に努める。 (2) すべての製品と製造工程における大気汚染物質と化学物質の排出量の最小化に努める。 (3) 環境負荷の少ない原材料、資材、事務用品などを優先的に購入、廃棄物の適切な管理・削減に努める。 (4) 水を効率的に使用し、適切な排水管理を行う。
4. 安全衛生	(1) 誰もが安心して働ける安全・健康な職務づくりを進め、人体へ有害なものには適切な対策を講じる。 (2) 事故、災害の未然防止に努め、機械などへは十分な安全対策を講じる。
5. 適切な情報管理	(1) 取引を通じて得た個人情報や機密情報は、従業員教育を含めて情報流出の防止を徹底する。 (2) 事業活動内容、品質及び製品の安全性などに関わる情報の適時・適切な開示に努める。
6. QCDと顧客満足の上向	(1) 常に要求水準を満たし、品質の向上に努めるとともに、ミスやクレームを防止する。 (2) 市場競争力のある価格で製品・サービスを提供する。 (3) 製品・サービスを定められた納期に、安全・確実に供給する。また、不測の事態においてもそれらを供給できる対策を講じる。
7. 腐敗防止	贈収賄、汚職、不適切な利益の供与・受領、強要、横領などを禁止し、これらの行為を防止する。

サプライヤー評価

17.17

竹田印刷では、納入品の適正な品質を確保するため、サプライヤーの皆様に対し、対応・コスト・品質・情報セキュリティ体制などに関するチェックシートを用いた評価を年1回実施して、竹田印刷の基準を満たしていることを確認しています。

必要に応じ、品質管理部門や発注部門がサプライヤー様を訪問して現地での工程監査を行い、業務の見直しや改善要望を提示。情報セキュリティ体制に関しては、確認内容を説明し、セキュリティ対策の実施を依頼しました。

また、未然に品質事故を発見し不適合品の流出を防ぐなど、品質維持に協力いただいたサプライヤー様には、感謝の意を表し感謝状を送るなど、ビジネスパートナーとしてともに品質改善に取り組んでいます。

サプライヤーの皆様は、竹田印刷の品質管理の一部と考え、これからもサプライヤーの皆様とともに品質向上に取り組んでまいります。

パートナーシップ構築宣言

8.5 17.16 17.17

「パートナーシップ構築宣言」は、サプライチェーンの取引先や価値創造を図る事業者の皆様との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築することを、「発注者」側の立場から企業の代表者の名前で宣言するものです。竹田 i Pホールディングスは「パートナーシップ構築宣言」に則り、持続可能なサプライチェーンを構築するとともに、よりよい社会の実現に貢献いたします。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/partnership_building_declaration/

「パートナーシップ構築宣言とは」



経団連会長、日商會頭、連合会長および関係閣僚（内閣府・経済産業省・厚生労働省・農林水産省・国土交通省）をメンバーとする「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」において、創設されました。サプライチェーン全体の取引先や価値創造をともに行う事業者等との連携・共存共栄を進めることで、新しいパートナーシップを構築することを社内外に明確に示すものです。

リスクマネジメントの強化

17.17

竹田印刷ではリスクマネジメントの強化として2020年に取引基本契約書と機密保持契約書の見直しを行い、改めて全協力会社と契約の締結を行いました。また、2022年4月には委託先登録の際に必要な書類や評価ポイントなどを見直しました。

知的財産に関する注意喚起

17.17

第三者の知的財産の不正な入手・使用、権利の侵害を行わないよう「素材ダウンロードサービス利用マニュアル」を作成し、事前にチェックする仕組みを構築しました。

業務上、SNSのブランドロゴの使用や、画像・動画等の生成AIの技術開発が進んでいるため、改訂したマニュアルにも「SNSブランドロゴ利用」「生成AI利用」についての注意喚起を記載しました。社員への共有はもちろん、外部デザイナーの皆様に対して運用ルールを説明し、知的財産権に対する注意喚起を行っています。

「素材ダウンロードサービス」利用手順

- | | |
|-----------------|---------------------------------------|
| 1. 素材の選択 | 制作者はマニュアルの「推奨サイト一覧」より素材を選択する。 |
| 2. 報告 | 制作者は選択した素材について「使用報告書」を作成して営業担当に報告する。 |
| 3. 確認 | 営業担当は「使用報告書」で知的財産権などがクリアになっているかを確認する。 |
| 4. 記録の保管 | 「使用報告書」は営業部門で原則3年間保管する。 |

環境対策としてのグリーン購入・グリーン調達

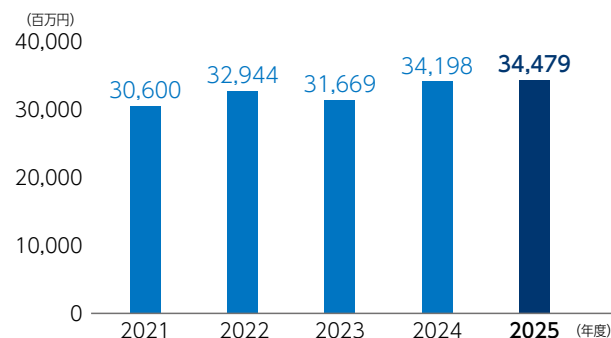
14.1 15.2 15.4

環境対策を効果的に行うために、原材料、副資材などの購入、設備機器の導入などの際には環境に与える影響を削減するように配慮しています。また、グリーン購入を推進することは、環境負荷の低減はもとより、社員が環境へ配慮した行動を行うきっかけとなっています。

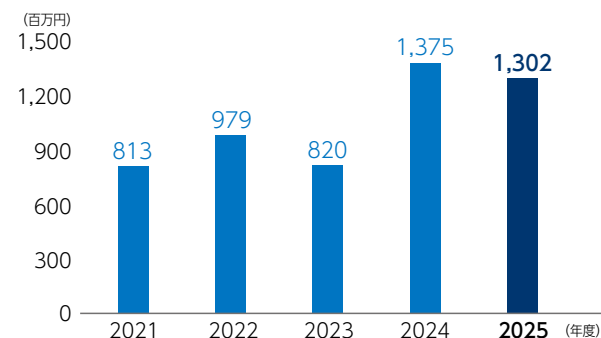


財務（連結）

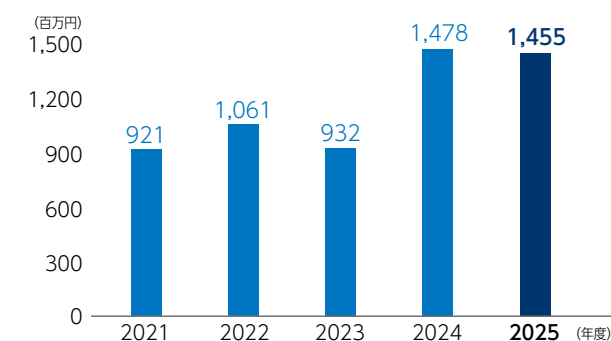
売上高



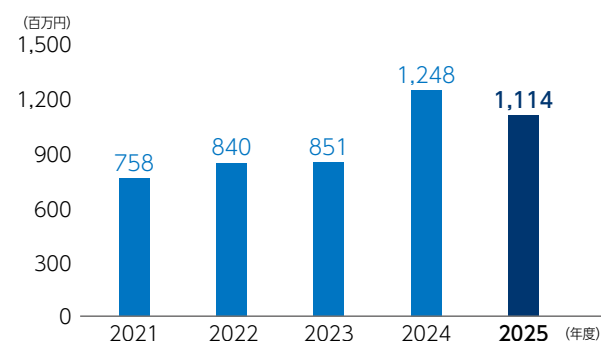
営業利益



経常利益



親会社株主に帰属する当期純利益

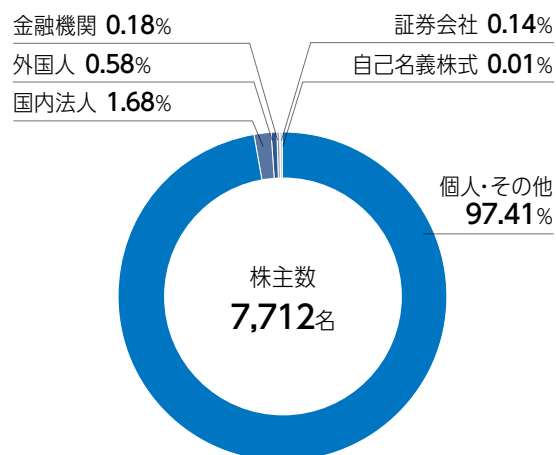


株式

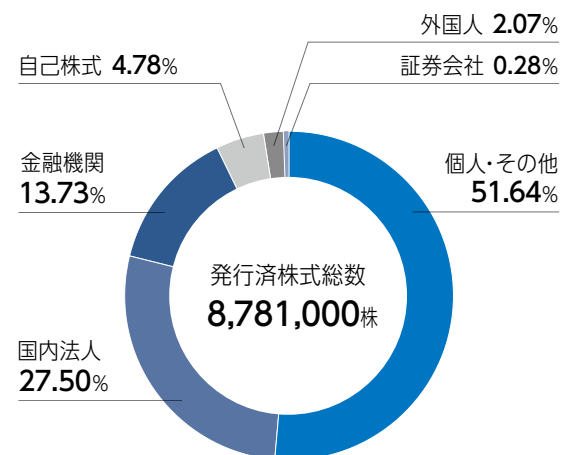
当社は2026年4月1日を効力発生日として、普通株式1株につき2株の割合で株式分割を行っています。本ページに記載の株式数は、株式分割前の2026年3月31日現在のものです。

発行可能株式総数	29,592,000株	発行株式総数	8,781,000株 (自己株式419,321株を含む)	株主数	7,712名
----------	-------------	--------	---------------------------------	-----	--------

所有者別 株主数割合



所有者別 株式数割合

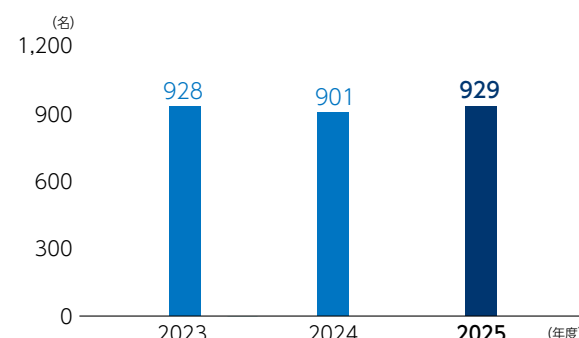


(注) 2023年度より、不動産賃貸に係る損益について、営業外損益に表示する方法から売上高および売上原価に表示する方法に変更しており、2022年度については、当該表示方法の変更を反映した組み替え後の数値を記載しております。

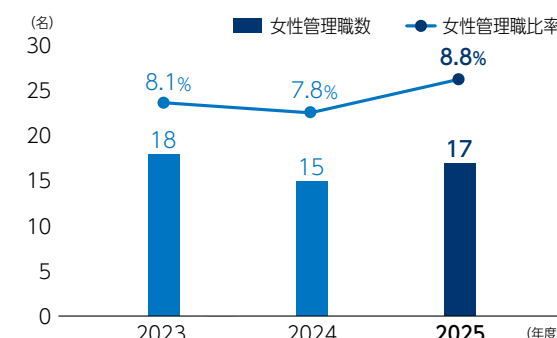
※業績に関する詳しい内容は、当社ホームページの決算短信 (<https://www.takedaip-hd.co.jp/ir/library/>) に掲載しています。

人材（連結）

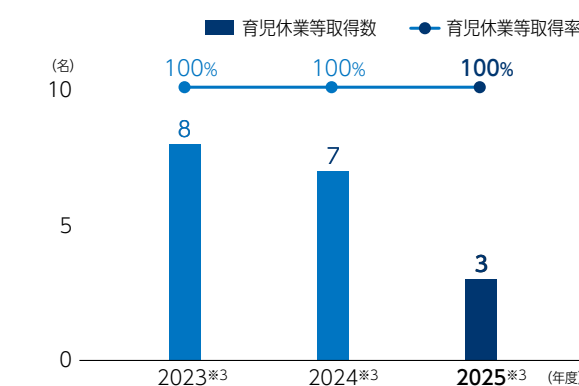
従業員数（正規）※1



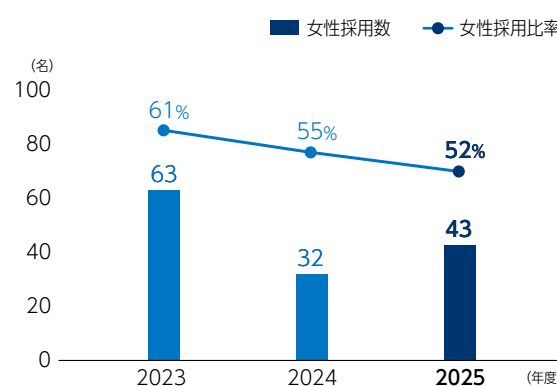
女性管理職数と女性管理職比率（正規）※2



男性育児休業※2



女性採用比率※2



人材※2

	2023年度			2024年度			2025年度		
	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体
平均年齢 (歳)	47.4	43.1	45.9	47.7	43.3	46.1	48.2	43.1	46.3
平均勤続年数 (年)	19.1	10.9	16.1	19.4	11.2	16.3	19.5	11.3	16.4

ダイバーシティ※2

	2023年度		2024年度		2025年度	
	全体	(内中途)	全体	(内中途)	全体	(内中途)
採用した労働者数 (名)	103	71	58	43	82	52
内: 女性採用数 (名)	63	46	32	25	43	26
障害者雇用率 (%)	2.5		2.6		2.7	
外国籍社員数 (名) ※1	92		95		135	
男女の賃金格差比率 (%)	70.4		73.8		68.5	

働き方※2

	2023年度		2024年度		2025年度	
	男性※3	女性	男性※3	女性	男性※3	女性
育児休業等取得率 (%)	100	100	100	100	100	100
育児休業等取得数 (名)	8	6	7	7	3	4
年次有給休暇取得率 (%)	76.0		71.3		76.4	
平均残業時間 (時間)	15.7		15.3		15.5	

※1 竹田 i Pホールディングス連結子会社全体

※2 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)

※3 育児目的休暇の取得者を含む



健康経営優良法人2026 (中小規模法人部門)

「従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人」として、2024年3月に中小規模法人部門にて初認定され、今回で3年連続の認定取得となりました。

認証元：日本健康会議

取得会社：竹田 i Pホールディングス、竹田印刷

取得日：2026.3.9



プラチナくるみん認定

法を上回る水準の両立支援制度の活用や労働時間削減、有給取得率の向上に向けた施策を実施し、職場環境の改善を推進していることが認められ、2020年6月にくるみん認定を、2022年10月にプラチナ認定を受けています。

認証元：厚生労働大臣

取得会社：竹田印刷 取得日：2022.10.13



えるぼし認定

女性社員の職域拡大やキャリア開発支援、両立支援制度の拡充、職場風土改革などに積極的に取り組んでおり、2021年11月に「えるぼし」認定で最高位となる3段階目を取得しました。

認証元：厚生労働大臣

取得会社：竹田印刷 取得日：2021.11.25



あいち女性輝きカンパニー認証

女性の活躍促進に向け、トップの意識表明や採用拡大、管理職登用のほか、働きやすい職場環境づくりなどに積極的に取り組む企業として認証取得しています。2019年度には「優良企業」として表彰され、2020年度には「あいち女性の活躍プロモーションリーダー」の委嘱を受けました。

認証元：愛知県

取得会社：竹田印刷 取得日：2017.4.28



愛知県 ファミリー・フレンドリー企業登録

従業員のワーク・ライフ・バランスを重視し、仕事と育児・介護など仕事以外の活動を両立できるよう積極的に取り組み、男女がともに働きやすい職場環境づくりを進めている企業として愛知県に登録されています。竹田印刷は2019年度に「奨励賞」を受賞しました。

認証元：愛知県

取得会社：竹田印刷 取得日：2018.7.24



大阪府 男女いきいきプラス事業者認証

働く場における男女共同参画に向けた取り組みを進め、いきいきと働くことができる元気な事業所として登録。竹田印刷は、女性活躍推進法に基づく行動計画を策定しており、「男女いきいきプラス事業者」として認証されています。

認証元：大阪府

取得会社：竹田印刷 取得日：2019.2.15



Clear Skyサポーター登録

PM2.5や光化学オキシダントの低減に向けエコドライブの実践、低公害車・低燃費車の導入、適切な自動車整備の実施、低VOC製品の選択などの取り組みを行っています。

認証元：東京都環境局

登録会社：竹田印刷 登録日：2020.2.6



なごやSDGsグリーンパートナーズ 認定優良エコ事業所 認定

環境配慮を主体としたSDGsの実現に向けて積極的に取り組んでいる事業所のうち、“特に優良である”と認定されました。高効率な省エネルギー機器の導入、次世代自動車の導入、リサイクルや廃棄物の削減などの取り組みが評価されました。

認証元：名古屋市

取得会社：竹田印刷（工場含む）、竹田印刷 高辻工場、
竹田東京プロセスサービス 名古屋本社

取得日：2021.12.22



名古屋市 SDGs推進プラットフォーム 会員登録

SDGsの理念に基づいて、持続可能な地域・社会づくりに取り組む企業等の各種取り組みを発信するとともに、産官学民が一体となりSDGsの実現に向けた推進力を生み出すために設置されたもので、この活動に賛同し会員登録しました。

認証元：名古屋市

登録会社：竹田印刷 登録日：2022.1.5

※ 詳しくは、竹田印刷ホームページの認証・認定一覧(<https://www.takeda-prn.co.jp/sustainability/certification.html>) よりご確認ください。