



[ISO26000 / 6.4労働慣行]

多様な人材の活用推進



当社が、事業活動を通じて社会に貢献しながら、企業価値を高め持続的に成長を続けていくためには、それを支える「人」の力が必要不可欠です。そのため『人づくり』を重要な経営戦略の一つと位置付け、社員一人ひとりが自律的に成長しその価値を発揮できるよう、人材や人事制度に関する方針を定め、多様な人材が活躍できる活力ある職場づくりに取り組んでいます。

基本的な考え方

- (1) 性別・年齢・国籍・障がいの有無・性差などを問わず、社員一人ひとりの多様性を認め合い、お互いの価値観や発想を活かすことで新しい価値の創造を目指します。
- (2) 多様な社員が安心して働きつづけられるよう、仕事と生活の両立を支援する制度の拡充と制度を利用しやすい職場環境づくりを行います。
- (3) 実労働時間の削減とスマートワーク(生産性を高め場所や時間に縛られない柔軟な働き方)を推進し、生活の質向上と生産性向上の両立を目指します。
- (4) 社員の安全と健康に配慮し、労働災害の予防や、健康管理メンタルヘルス対策など、社員の心身の健康保持・増進に取り組めます。
- (5) 社員一人ひとりの能力を活かすための「適材適所の人材配置」と「能力開発の場を提供」とともに、個々人の役割・能力・成果に応じた公正な評価と処遇を行う事で、社員の自己実現を支援します。

全社員総活躍企業への取り組み

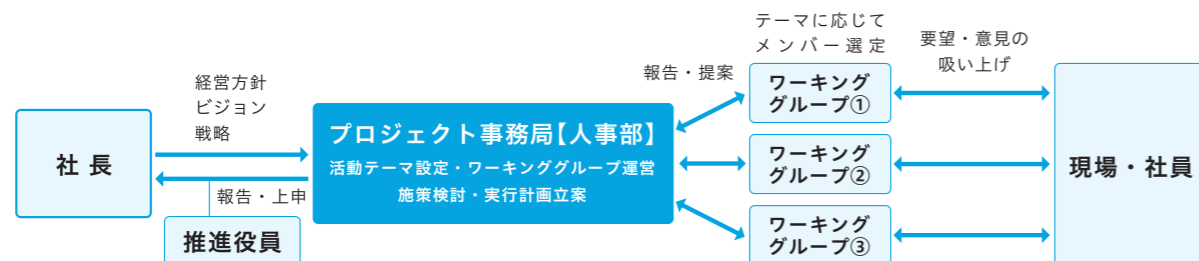
当社は、年齢・性別などの区別なく、多様な社員がお互いの違いや価値観を尊重しながら、持てる能力を発揮いきいきと働くことができる『全社員総活躍企業』の実現を目指しています。そのため、社員のキャリア開発支援として、個々の能力に応じた“チャレンジできる機会の提供”や“研修”等により、高いモチベーションを持って困難な課題にも自律的に取り組むことができる自律型人材の育成を推進しています。さらに、活躍する社員が最大限に能力を発揮できるよう、健康で安心して働き続けられるための制度や職場づくりに取り組んでいます。

推進体制 TAKE UP PROJECT

2016年より社長直下の「全社員総活躍プロジェクト」を立ち上げ、活力ある職場環境・風土づくりを推進しています。プロジェクト名には「竹田印刷(TAKE)が、今よりも上に向かって成長(UP)する」という思いが込められています。



ダイバーシティ推進、社員のキャリア開発や両立支援制度の拡充に加え、働き方改革による生産性向上を目指すことで、健康で働きがいを持って働くことができる職場づくりを推進し、それによる企業価値の向上、持続的な成長を目指します。



社員アンケートによる課題の抽出

「社員アンケート」で社員の意識を定期的に調査し、各職場の課題やニーズを抽出しています。プロジェクト事務局で重要性・必要性を判断し実行するテーマを決定、全社から課題解決に向けたメンバーを選定し、各種施策を実行しています。

社員の成長と活躍を支える人事制度

4.4 8.5

当社は、人材育成の基本は各職場での業務経験(OJT)を通じて、自ら主体的に学ぶことだと考えています。社員一人ひとりが、業務経験を積みながら定期的に自らの行動を振り返ることで学びを深めています。それを成長につなげる仕組みとして、上司との定期的な面談や評価制度などの各種人事制度により、社員の自律的な成長をサポートしています。

人事制度(コース等級制度・人事評価制度)

会社が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。「MY JOBシート」と呼ばれる目標管理シートを各自が記入し、目標達成度に応じて昇給・昇格が行われます。また、年3回、上長と「MY JOB面談」を実施。目標の共有や達成のためのアドバイス・フィードバックなどが行われ、社員の成長を後押ししています。

マイスター認定制度

組織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として、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、継承者への卓越技能の伝承、生産ラインの技能レベルの向上活動などが役割として与えられます。この制度はマイスター認定者の誇りと意欲を増進させ、知の継承だけでなく品質向上およびお客様の満足度向上に寄与しています。

改善提案制度

業務における様々な問題点や改善点について、各部門で改善提案活動を行い、改善提案委員会が審査の上、優秀な提案については表彰をしています。2021年度は1,093件の改善案が提出されました。

社員表彰制度

会社への貢献に報い、さらなる意欲を喚起するため、年1回の社員表彰を行っています。前年度の優秀な成果により会社の業績など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を行っています。



山本会長と優良社員表彰者

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。

人材育成に関する活動

4.4 8.5 10.2

当社の経営課題実現に貢献する人材の育成を目的に、様々な教育制度を通じた人材レベル強化を図っています。

階層別研修の実施

キャリアステップに応じた階層別研修を実施することで、基本的な知識・技能を学ぶだけでなく、時代の変化に的確に対応できる柔軟性や創造性のある社員の育成を目指しています。

新入社員研修・新入社員フォローアップ研修

新入社員に対しては、ビジネスマナーなど社会人としての基礎知識を習得する研修を行うとともに、入社半年後のフォローアップ研修では、入社から半年間の自分の成長・失敗について受講者同士のディスカッションを通じて振り返り、現在の課題とこれから目指すべき姿を共有しました。



営業勉強会(竹田アカデミー)の実施

営業力の向上を図るための社内勉強会を定期的開催しています。外部講師のほか、社員を講師とした勉強会を行い、多様化するお客様のニーズにお応えするためのスキルアップを図っています。

メンター制度

メンター制度とは、若手社員に対し、直属の上司以外の先輩社員が、専属の育成サポート担当となり、面談を通じて若手社員の課題や悩みの解決、仕事上の知識やスキル習得の支援を行う制度です。

竹田印刷においては、新入社員(メンティ)1名に対し、年齢差5歳程度の先輩社員(メンター)1名と、勤続10年程度の中堅社員(シニアメンター)1名の3人一組で、2ヶ月に1回の面談を実施しています。



[ISO26000 / 6.4労働慣行]

労働安全と健康経営



当社では、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

3.3 3.4 3.6 3.a 5.2 8.8 16.1

安全衛生管理体制

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。

安全衛生委員会体制図



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、労使協議会、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

4.4 8.8

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、機械とそれを操作している作業員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。

竹田印刷グループ 安全衛生基本方針

竹田印刷グループは、従業員の健康と安全確保を経営の最重要課題の一つと位置付け、本方針に基づき事業を展開する。

- (1) 全ての事業活動において、従業員の労働安全衛生を最優先する。
- (2) 労働安全衛生に関する法規制および社内規程類を遵守し、従業員の安全衛生を確保する。
- (3) 一人ひとりの安全と健康を守るため、労使協力して、全員参加の安全衛生活動を推進する。
- (4) 労働安全衛生に関する従業員教育を積極的に実施し、全従業員の安全衛生に対する理解と意識の向上を図る。
- (5) 労働に起因する健康障害の予防と社員自らが行う健康管理の支援により、活力ある組織風土を醸成する。
- (6) 安全と健康確保のため、活動範囲の全ての領域で労働安全衛生上のリスクを特定・評価し、危険要因に対して継続的なリスク低減を図る。
- (7) 労働安全衛生活動の継続的改善をはかるとともに、定期的かつ必要に応じ見直しを行う。

2022年1月1日
代表取締役社長 木全幸治

防災訓練研修の実施

防災訓練は事業部ごとに行っています。本社・中部事業部では、新型コロナウイルス感染予防対策のため、毎年行っている実地訓練ではなく座学による訓練研修を実施しました。各本部の避難誘導班・初期消火班・通報連絡班の方が参加し、ビデオによる地震対策講習および、当社の事業継続計画について知識を深めました。



新入社員研修での消火訓練の様子

交通安全への取り組み

3.6

竹田印刷では、通勤・出張・外出時の交通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。今後も、より一層の交通安全に対する意識向上に努めてまいります。

健康経営への取り組み

3.3 3.4 3.a 5.2 8.8 16.1

「健康経営宣言」に従い、下記の取り組みを実施しています。

● 竹田印刷グループ 健康経営宣言

私たちは、竹田印刷グループの行動規範に示す「仲良く朗らかに元気よく働こう」の体現を目指し、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。また、竹田印刷グループの経営理念「Hard+Soft+Heart」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。

2022年1月1日
代表取締役社長 木全幸治

社員の健康増進

各種健康診断の実施

労働安全衛生法に基づく年1回の一般健康診断の受診を徹底し、健診結果に即したフォローアップを行っています。そのほか、該当者への特殊健康診断(有機溶剤取扱者、深夜作業員)を年2回実施し、社員の健康管理に努めています。

インフルエンザ予防接種の実施

社員の健康維持への取り組みとして、インフルエンザ予防接種を推奨しており、各事業部で集団接種を実施しています。

長時間労働者への個別フォロー

長時間労働により、健康障害発症リスクが高まった社員については、本人の申し出により医師による面接指導を行っています。

メンタルヘルスケア

ストレスチェック実施

竹田印刷では安全衛生委員会制定の「ストレスチェック実施内規」に基づいて、2021年11月～2021年12月に社員のストレスチェックを行いました。

復職支援プログラム

長期間療養休職している社員が復職する際は、本人の状況をみながら「ならし勤務」を導入したり、短時間勤務やテレワーク勤務を活用するなどの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。

受動喫煙対策

2020年4月より全面施行の改正健康増進法に対応するため、全社の喫煙室および喫煙スペースの見直しを行いました。場所に合った措置を取り、望まない受動喫煙の防止を図りました。

新型コロナウイルス感染症への対策

新型コロナウイルス感染症に対し、社員や家族、お客様を感染から守るために様々な予防策を講じています。毎月対策会議を開き、状況に応じた臨機応変な対策を行っています。

勤務間インターバル

勤務間インターバルとして前日の勤務終了時刻から次の勤務開始まで10時間を確保することを就業規則に定めています。

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、気軽に相談できる窓口を設置しています。外部の専門機関に委託し、プライバシーは厳守しています。相談は無料で、家族の利用も可能です。

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、各種ハラスメントに関する相談・苦情などに対応する窓口を設置しています。専任の担当者がプライバシーの保護に十分務めた上で迅速に対応します。