



[ISO26000 / 6.3人権]

ワーク・ライフ・インテグレーションの推進



全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(スマートワーク)」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。

ワーク・ライフ・バランスの推進

3.1 3.2 3.4 4.2 5.4 8.5

年次有給休暇の取得促進

「年休取得日」「メモリアル休暇」を設定し、年次有給休暇の取得を促進しています。2020～2021年度は、新型コロナウイルス感染症の影響で生産調整による休業を実施したため、年次有給休暇の取得率は低下しました。

有給取得率

	2019年	2020年	2021年
平均有給休暇取得日数	12.6日	8.9日	10.5日
有給取得率	75.5%	54.0%	58.1%

ノー残業デーの実施

毎月2回「ノー残業デー」を実施し、長時間労働を抑制しています。また、過重労働による健康障害を防止するため、深夜残業については本人の事前申請と上長の事前承認により歯止めをかけています。

平均残業時間の推移

	2019年	2020年	2021年
平均残業時間	20.6時間	20.3時間	22.8時間

介護休業制度

介護が必要な家族がいる社員に対して、介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度を整備しています。

働き方改革

5.b 8.5

スマートワークの推進

社員の生産性を最大化することを目的に、ITを活用したスマートワークの推進を行っています。2021年度は「テレワーク勤務規程」を整備し、モバイル勤務の適用拡大とそれに伴うインフラ強化を実施することで、新型コロナウイルス感染症対策、事業継続にも活用することができました。また、遠隔でも映像や音声でコミュニケーションを取ることができ、WEB会議も積極的に活用し、全社で効率的な働き方を推進しています。

ウェルカムバック制度

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。

男性の育児休業取得促進

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。

男性の育児休業取得率



柔軟な勤務制度の導入

業務の繁閑に合わせた勤務時間の調整や、社員の生活と仕事の両立をサポートするため、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、より柔軟な働き方を可能とする勤務制度を導入しました。またこれらの新たな制度に対応すると同時に、労働時間を正しく把握し長時間労働を防ぐため、勤怠システムを一新しました。

仕事とプライベートの両立を支援する制度

3.1 3.2 3.4 4.2 5.4 5.b 8.5

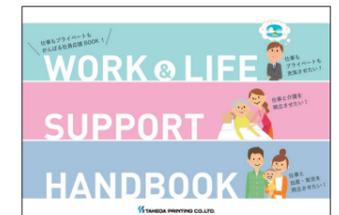
育児や介護など、さまざまなライフステージにある社員が柔軟に働くことができるよう、法規定を上回る育児・介護休業や短時間勤務などの両立支援制度を整えています。

産前・産後休業	原則・産前6週間と産後8週間
配偶者出産休暇	配偶者が出産する際、出産日前後10日以内で、2日間の休暇取得が可能(年次有給休暇とは別の特別休暇)
育児休業	子が1歳6ヶ月に達した直後の4月20日、または2歳までのいずれか長い方で取得可能(3ヵ月以内の休業の場合、最初の5日間は有給)
育児短時間勤務	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)
所定外労働の免除	子が小学校1年生修了時まで可能
深夜勤務・時間外労働の制限	子が小学校3年生修了時まで可能
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
出産祝い金制度	出生児1人につき30,000円を支給
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	介護休暇とは別に最長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

フレックス勤務	申請により利用可 コアタイム 10:00～15:00
勤務間インターバル	勤務終了時刻から、次の勤務開始までの間に原則として10時間の休息時間を確保
時間代休	残業時間に応じて、2時間単位での時間代休取得が可能
テレワーク勤務	育児中、療養中社員の在宅勤務や営業職のモバイル勤務が可能
ウェルカムバック制度	勤続3年以上で、育児・介護などのやむをえない事情で退職した者を優先的に再雇用する(退職後10年以内)
メモリアル休暇制度	本人、家族の記念日に休暇取得が可能(有給休暇)

両立支援ハンドブック

年次有給休暇などの休暇制度をはじめ、病気や介護・育児といった様々な事象が発生した際に利用できる、両立支援制度を分かりやすくまとめたハンドブックを発刊し、社員の制度理解と利用促進をしています。



外部認証取得実績

3.4 5.4 8.5

竹田印刷は、これまでの諸制度の整備や活動実績が認められ、下記の認証を受けています。

2017年	愛知県 あいち女性輝きカンパニー 認証 大阪市 女性活躍リーディングカンパニー 一つ星 認証 大阪府 男女いきいき・元気宣言 事業者登録	2019年	愛知県 あいち女性輝きカンパニー 2019年度優良企業表彰受賞 愛知県 ファミリー・フレンドリー企業表彰 令和元年度「奨励賞」受賞
2018年	名古屋市 女性の活躍推進企業 認定	2020年	厚生労働大臣 くるみん認定 大阪市 女性活躍リーディングカンパニー 二つ星認証およびイクメン企業認証
2019年	大阪府 男女いきいきプラス 認証 名古屋市 ワーク・ライフ・バランス 推進企業 認証	2021年	厚生労働大臣 えるぼし(3段階目)認定

豊かな生活をサポートする福利厚生

3.4 8.8

竹田印刷では、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。



主な福利厚生	<ul style="list-style-type: none"> 社会保険・労働保険 慶弔見舞金制度 退職金制度 従業員持株会制度 選択制確定拠出年金(選択制DC)制度 リゾートクラブ・スポーツクラブの法人利用 スポーツ・文化イベントの鑑賞券・招待券の配付 介護サービス・葬儀サービスの法人利用
--------	---



[ISO26000 / 6.3人権]

ダイバーシティの推進



当社では、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。

女性の活躍推進

4.4 5.1 5.5 8.5 10.3 16.b

当社では、ダイバーシティの中でも特に女性活躍推進を重要な経営課題の一つと位置付け、女性のさらなる活躍機会の拡大のための基本方針と行動計画を策定し、各種活動を推進しています。

キャリア開発支援

女性社員がライフイベントなどを経ても「働きつづけられる」だけでなく、持てる能力を最大限に発揮し「活躍できる」よう、女性社員のキャリア開発支援を行っています。また育休明け社員の復職支援の一環として、復職時面談と先輩社員との交流会を開催しています。これらの活動を通し、女性の管理職比率の向上を目指しています。



外部認証の取得

「えるぼし」最高位の3つ星認定を取得

2021年11月25日、「えるぼし」の最高位である3つ星の認定を取得しました。えるぼし認定は、女性活躍推進法に基づく行動計画の届け出を行った企業のうち、取り組みの実施状況が優良な企業を厚生労働大臣が認定する制度です。当社は2016年度からプロジェクトを発足し、両立支援制度の拡充や社員のキャリア開発支援など、多様な人材が活躍できる環境づくりに取り組んでいます。今後も、女性に限らずすべての社員が持てる能力を最大限に発揮できる「全社員総活躍企業」の実現へ向け、取り組みを推進していきます。



多様な人材活用への取り組み

4.4 5.1 8.5 8.8 10.2 16.b

ダイバーシティの考え方にに基づき、障がい者や中途採用者などの多様な社員の雇用を積極的に進めています。また、社員の多様性に関する理解向上や、適切なサポートやコミュニケーション方法を学ぶ教育の実施など、多様性を尊重する職場風土の醸成にも取り組んでいます。

障がい者雇用の状況

竹田印刷では、障がいを持つ方々にも多様な個性や能力を活かして、様々な職場で活躍をしていただいています。今後も法定雇用率の達成を目指しながら、障がいを持つ方の社会的自立を支援することを目的に、障がい者雇用に取り組んでいきます。

定年退職者再雇用の状況

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、竹田印刷では定年退職者の再雇用制度を整えて活用しています。本人が希望し、健康な心身や意欲を持った方で、かつ一定基準に適合した方について、定年後も活躍していただける環境を今後も提供してまいります。

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。

中途採用者の雇用

変化の激しい市場環境に対応し企業として成長するため、さまざまな価値観や経験を持つ人材の雇用を進めています。2021年度の採用数全体に対する中途採用の比率は66.7%となりました。また正社員への登用も積極的に推進し、業務に習熟した人材の確保に努めています。