

親和紙器株式会社

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全従業員が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2023年11月1日～2024年10月31日
2. 目標と取組内容・実施時期

目標1（職業生活に関する機会の提供に関する目標）

糊貼り、溝切り、ステッチャーなどの2次加工的な単純作業から印刷、抜き、グルアーといったより高いスキルを求められる本機作業に最低1名は就いてもらう。また、2次加工作業でもより高いレベルの仕事をさせる。

<実施時期・取組内容>

- ・2023年11月～星取表による多能工化の推進は進めているが、女性正社員から本機のサブ業務に就け、OJTを受けさせる。
- ・2024年4月～本機のメイン業務に就け、OJTを受けさせる。
- ・2024年8月～本機新設備担当に向けたレンゴーG内での研修を受講させる。
- ・2024年9月～本機新設備担当の一員として作業をさせる。
- ・2025年4月～本機新設備担当として本機の全てのセクションを任せる。
- ・2025年12月～本機生産の担当として作業、取り組みの見直し、検討を行う。

目標 2（職業生活と家庭生活との両立に関する目標）

全社員の一月あたりの平均残業時間を 10 時間以内とする。

<実施時期・取組内容>

- ・ 2023 年 11 月～毎週水曜日を定時退社日とし、管理職及び現場管理者主導で
定時退社の呼びかけを行う。
- ・ 2024 年 4 月～無駄な業務、資料を洗い出し、やめるものは思い切ってやめる。
- ・ 2024 年 11 月～実施状況を調査し、取り組みの見直しを検討する。
- ・ 2025 年 4 月～部署ごとの残業時間削減実績と好事例を全社共有する。
- ・ 2025 年 12 月～全部署が平均的に残業が削減されているか確認し、平均化が
出来ていなければ部署を絞って改善していく。

目標 3（職業生活に関する機会の提供に関する目標）

管理職に占める女性労働者の割合を 30%以上とし、将来の理事、取締役にするべく教育、訓練を行うとともに、やる気と能力のある女性を積極的に登用する。

<実施時期・取組内容>

- ・ 2023 年 11 月～新たな理事制度をスタートして 8 ヶ月目となるが、新任女性
管理職としての仕事の能力アップ、将来性について検証する。
- ・ 2024 年 4 月～新任女性管理職のレベルアップ度合、課題点を踏まえ今後の女
性管理職育成の方向性を決める。

・2024年9月～将来の女性管理職候補に対する多能工化を推進し、社外研修会

も受講させ、本人のキャリアアップに繋げる。

・2026年2月～やる気、能力などを総合的に見て、登用するか、もう少し、現

職でスキルアップさせるか判断する。

目標4（職業生活に関する機会の提供に関する目標）

社員（取締役、管理職、正社員、パート社員の全社員）の女性比率を50%以上に
する。

<実施時期・取組内容>

2023年11月～社員の女性比率と過去3年の女性採用実績、定着状況について分析
する。

2024年4月～初めての新卒高校女子の採用予定で、新卒者の定着化を図るべくきち
んとOJTを行う。

2025年4月～多能工化を推進する中で、本機作業者の女性比率を上げ、従来作業し
ていた二次加工作業への女性社員を採用し、OJTを行った後、本機
作業が出来るレベルになれば本機担当者へ異動し、製造部門での女性
比率を上げていく。

2026年4月～女性比率アップの検証と今後の方向性を検討する。