

女性活躍推進法および次世代育成支援対策推進法に係る 一般事業主行動計画

森乳業株式会社

女性が活躍でき、社員が仕事と子育てを両立することができ、社員全員が働きやすい環境を作ることによって、全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和7年4月1日より令和12年3月31日まで

2. 当社の主な課題

- 1) 男性労働者において、育児関連の休業や休暇の取得が少ない。
- 2) 生産部門における女性労働者の割合が依然として低く、定着しづらい。
- 3) 業務の性質上、休暇の取得においては飛び石が多く、連休が少ない。

3. 内容

目標1 : 男性労働者の看護休暇の取得率を50%以上とする。

<対策>

令和7年4月～ 法改正により、看護休暇の取得が小学校3年生修了時まで拡大されたことの社内周知、啓発。

令和7年9月～ 管理職への理解の促進と、対象者への個別説明および取得の推進。

目標2 : フルタイム労働者の時間外労働の月平均時間を10%削減する。
(2024年度対比)

<対策>

令和7年4月～ 2024年度の残業状況の分析を基に改善案の検討を行い、管理職を始めとして、従業員全体の労働時間管理の意識向上を図る。

目標3 : 生産関連部門（生産部・品質保証・品質管理）における女性比率を15%以上にする。

<対策>

令和7年4月～ 新卒・中途・非正規からの正規社員への転換を含め、採用活動時に女性の生産部希望者へのPR活動。

管理職への理解の促進と、多数を占める男性従業員の意識改革。

目標 4 : リフレッシュ休暇、年間 3 日（連休）の創設と取得促進

<対策>

令和 7 年 4 月～ 労務委員会等での意見聴取を行い、リフレッシュ休暇の創設を労使双方で検討する。

令和 7 年 9 月～ 管理職に対し、各部署のワークライフバランスについての労務管理上の配慮意識の徹底。

令和 8 年 4 月以降 リフレッシュ休暇の導入。