

名古屋製酪株式会社 行動計画

全ての従業員が幅広い職種で活躍でき、仕事と育児の両立が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

令和8年4月1日～ 令和13年3月31日までの5年間

2. 目標と取組内容・実施時期

目標1：総合職の女性社員を令和8年4月時点の1.5倍以上にする。

<取組内容>

- 現員の総合職の女性社員の活動状況を把握し、新規採用の増員も含めた各部署における女性拡充の具体的な方向性を検討する（令和8年4月～）
- 四半期に一回の所属長面談において、一般職の女性社員の総合職への転換希望や、総合職の女性社員の課題や要望を把握する（令和8年7月～）

目標2：育児休業取得率を男女とも85%以上にする。

<取組内容>

- 従業員（男性・女性・有期）の育児休業取得事例を社内イントラネットに公開して周知する。また、前年度の男女別育児休業取得率等の情報を厚生労働省サイト「両立支援のひろば」で公開して社内外に周知する（令和8年5月～）

目標3：総合職の時間外の平均値を月間15時間未満にする。

<取組内容>

- 各部署における業務量や人員配置を見直し、非正規従業員も含めた新規採用の具体的な方向性を検討、必要に応じて人員の補充・拡充を行い、総合職社員の業務負担の軽減を図る（令和8年4月～）

株式会社東京めいらく 行動計画

全ての従業員が幅広い職種で活躍でき、仕事と育児の両立が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

令和8年4月1日～ 令和13年3月31日までの5年間

2. 目標と取組内容・実施時期

目標1：総合職の女性社員を令和8年4月時点の1.5倍以上にする。

<取組内容>

- 現員の総合職の女性社員の活動状況を把握し、新規採用の増員も含めた各部署における女性拡充の具体的な方向性を検討する（令和8年4月～）
- 四半期に一回の所属長面談において、一般職の女性社員の総合職への転換希望や、総合職の女性社員の課題や要望を把握する（令和8年7月～）

目標2：育児休業取得率を男女とも85%以上にする。

<取組内容>

- 従業員（男性・女性・有期）の育児休業取得事例を社内イントラネットに公開して周知する。また、前年度の男女別育児休業取得率等の情報を「両立支援のひろば」で公開して社内外に周知する（令和8年5月～）

目標3：総合職の時間外の平均値を月間15時間未満にする。

<取組内容>

- 各部署における業務量や人員配置を見直し、非正規従業員も含めた新規採用の具体的な方向性を検討、必要に応じて人員の補充・拡充を行い、総合職社員の業務負担の軽減を図る（令和8年4月～）

株式会社大阪めいらく 行動計画

全ての従業員が幅広い職種で活躍でき、仕事と育児の両立が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

令和8年4月1日～ 令和13年3月31日までの5年間

2. 目標と取組内容・実施時期

目標1：総合職の女性社員を令和8年4月時点の1.5倍以上にする。

<取組内容>

- 現員の総合職の女性社員の活動状況を把握し、新規採用の増員も含めた各部署における女性拡充の具体的な方向性を検討する（令和8年4月～）
- 四半期に一回の所属長面談において、一般職の女性社員の総合職への転換希望や、総合職の女性社員の課題や要望を把握する（令和8年7月～）

目標2：育児休業取得率を男女とも85%以上にする。

<取組内容>

- 従業員（男性・女性・有期）の育児休業取得事例を社内イントラネットに公開して周知する。また、前年度の男女別育児休業取得率等の情報を「両立支援のひろば」で公開して社内外に周知する（令和8年5月～）

目標3：総合職の時間外の平均値を月間15時間未満にする。

<取組内容>

- 各部署における業務量や人員配置を見直し、非正規従業員も含めた新規採用の具体的な方向性を検討、必要に応じて人員の補充・拡充を行い、総合職社員の業務負担の軽減を図る（令和8年4月～）

株式会社九州めいらく 行動計画

全ての従業員が幅広い職種で活躍でき、仕事と育児の両立が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

令和8年4月1日～ 令和13年3月31日までの5年間

2. 目標と取組内容・実施時期

目標1：総合職の女性社員を令和8年4月時点の1.5倍以上にする。

<取組内容>

- 現員の総合職の女性社員の活動状況を把握し、新規採用の増員も含めた各部署における女性拡充の具体的な方向性を検討する（令和8年4月～）
- 四半期に一回の所属長面談において、一般職の女性社員の総合職への転換希望や、総合職の女性社員の課題や要望を把握する（令和8年7月～）

目標2：育児休業取得率を男女とも85%以上にする。

<取組内容>

- 従業員（男性・女性・有期）の育児休業取得事例を社内イントラネットに公開して周知する。また、前年度の男女別育児休業取得率等の情報を「両立支援のひろば」で公開して社内外に周知する（令和8年5月～）

目標3：総合職の時間外の平均値を月間15時間未満にする。

<取組内容>

- 各部署における業務量や人員配置を見直し、非正規従業員も含めた新規採用の具体的な方向性を検討、必要に応じて人員の補充・拡充を行い、総合職社員の業務負担の軽減を図る（令和8年4月～）

株式会社ラトリア 行動計画

全ての従業員が幅広い職種で活躍でき、仕事と育児の両立が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

令和8年4月1日～ 令和13年3月31日までの5年間

2. 目標と取組内容・実施時期

目標1：生産技術職の女性社員を令和8年4月時点の1.5倍以上にする。

<取組内容>

- 現員の生産技術職の女性社員の活動状況を把握し、新規採用の増員も含めた各部署における女性拡充の具体的な方向性を検討する（令和8年4月～）
- 四半期に一回の所属長面談において、女性社員の生産技術職への転換希望や、生産技術職の女性社員の課題や要望を把握する（令和8年7月～）

目標2：育児休業取得率を男女とも85%以上にする。

<取組内容>

- 従業員（男性・女性・有期）の育児休業取得事例を社内イントラネットに公開して周知する。また、前年度の男女別育児休業取得率等の情報を「両立支援のひろば」で公開して社内外に周知する（令和8年5月～）

目標3：総合職の時間外の平均値を月間15時間未満にする。

<取組内容>

- 各部署における業務量や人員配置を見直し、非正規従業員も含めた新規採用の具体的な方向性を検討、必要に応じて人員の補充・拡充を行い、総合職社員の業務負担の軽減を図る（令和8年4月～）

株式会社めいらくコーポレーション 行動計画

全ての従業員が幅広い職種で活躍でき、仕事と育児の両立が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

令和8年4月1日～ 令和13年3月31日までの5年間

2. 目標と取組内容・実施時期

目標1：総合職の女性社員を令和8年4月時点の1.5倍以上にする。

<取組内容>

- 現員の総合職の女性社員の活動状況を把握し、新規採用の増員も含めた各部署における女性拡充の具体的な方向性を検討する（令和8年4月～）
- 四半期に一回の所属長面談において、一般職の女性社員の総合職への転換希望や、総合職の女性社員の課題や要望を把握する（令和8年7月～）

目標2：育児休業取得率を男女とも85%以上にする。

<取組内容>

- 従業員（男性・女性・有期）の育児休業取得事例を社内イントラネットに公開して周知する。また、前年度の男女別育児休業取得率等の情報を「両立支援のひろば」で公開して社内外に周知する（令和8年5月～）

目標3：総合職の時間外の平均値を月間15時間未満にする。

<取組内容>

- 各部署における業務量や人員配置を見直し、非正規従業員も含めた新規採用の具体的な方向性を検討、必要に応じて人員の補充・拡充を行い、総合職社員の業務負担の軽減を図る（令和8年4月～）

関連情報の公表

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

【労働者に占める女性労働者の割合】

<名古屋製酪>

- ・事務職：59%
- ・品質検査職：58%
- ・生産技術職：4%
- ・研究開発職：41%
- ・営業職：1%
- ・パートタイマー、アルバイト：51%

<東京めいらく>

- ・事務職：77%
- ・品質検査職：46%
- ・生産技術職：9%
- ・営業職：4%
- ・物流職：1%
- ・パートタイマー、アルバイト：40%

<大阪めいらく>

- ・事務職：72%
- ・営業職：4%
- ・パートタイマー、アルバイト：33%

② 職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備

【男女の育児休業取得率及び平均取得期間】

<名古屋製酪>

- ・男性：30.0%（38日）
- ・女性：100%（318日）

<東京めいらく>

- ・男性：58.3%（32日）
- ・女性：133%（266日）

<大阪めいらく>

- ・男性：100%（14日）
- ・女性：100%（306日）

<九州めいらく>

- ・男性：0%（0日）
- ・女性：—%（対象者なし）

<ラトリア>

- ・男性：—%（対象者なし）
- ・女性：—%（対象者なし）

<めいらくコーポレーション>

- ・男性：—%（対象者なし）
- ・女性：—%（対象者なし）

以上