【一般事業主行動計画】

株式会社光洋　行動計画

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り、働きやすい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。

<< 計画期間 >>
2026 年 5 月 21 日　～　2028 年 5 月 20 日

【次世代育成支援対策】
<< 内容 >>

目標	男性の育児休業等取得率を 20%以上とする。
対策	○2026 年 10 月～ 男性社員の育休取得に関する実態調査および社内アンケートの実施 ○2026 年 12 月～ 対象社員および管理職に向けた「育休取得ガイドブック」の作成・社内イントラネットでの公開 ○2027 年　4 月～ 取得状況をモニタリングし、未取得者への個別案内を実施

目標	フルタイム労働者 1 人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数の平均を 30 時間未満とする。
対策	○2026 年 10 月～ 勤怠管理システムにおける、月次 20 時間超過時点での自動アラート機能の導入 ○2026 年 11 月～ 各部門長に対し、全社員の時間外労働状況および要対応社員のリストを常時閲覧可能なシステムで共有し、毎月更新・通知する体制の継続と、該当部署への業務体制見直し指導

【女性活躍推進】
<< 内容 >>

目標	採用する労働者に占める女性労働者の割合を 33%以上とする
取組	○2026 年 10 月～ 採用選考基準の見直しおよび、女性求職者に向けた自社の働きやすさ（各種両立支援制度の実績）の積極的な広報活動の開始 ○2027 年　3 月～ 採用担当者への共有と実施・選考プロセスにおける無意識のバイアス排除に取り組む。また会社説明会における女性社員（ロールモデル）の登壇機会の増加を進める。

目標	フルタイム労働者 1 人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数の平均を 30 時間未満とする。
取組	○2026 年 10 月～ 勤怠管理システムにおける、月次 20 時間超過時点での自動アラート機能の導入 ○2026 年 11 月～ 各部門長に対し、全社員の時間外労働状況および要対応社員のリストを常時閲覧可能なシステムで共有し、毎月更新・通知する体制の継続と、該当部署への業務体制見直し指導

以　上