

株式会社八光電機 行動計画

従業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 2025 年 5 月 21 日 ～ 2027 年 5 月 20 日までの 2 年間

2. 内容

<目標 1>

年次有給休暇の取得状況を現状よりも改善する。

<対策>

- 2025 年 5 月 21 日～ 年度初めに年度の計画有給を策定する。
- 2025 年 7 月 7 日～ 朝会資料にて前年度有給取得率実績の報告および取得促進を図る。
- 2026 年 5 月 21 日～ 年度初めに年度の計画有給を策定する。
- 2026 年 7 月 7 日～ 朝会資料にて前年度有給取得率実績の報告および取得促進を図る。

<目標 2>

所定外労働時間を月平均 20 時間以内とする。

<対策>

- 2025 年 5 月 21 日～ 全体的な業務量の偏りが解消できるよう人員配置を検討。
- 2025 年 7 月 7 日～ 朝会資料にて前年度所定時間外労働の実績の報告および所定労働外時間削減のお願い。
- 2025 年 11 月 21 日～ 全体的な業務量の偏りが解消できるよう人員配置を検討。
- 2026 年 1 月 1 日～ 会社カレンダーの作成に併せて月度 3 回のノー残業 Day の設定。
- 2026 年 5 月 21 日～ 全体的な業務量の偏りが解消できるよう人員配置を検討。
- 2026 年 7 月 7 日～ 朝会資料にて前年度所定時間外労働の実績の報告および所定労働外時間削減のお願い。
- 2026 年 11 月 21 日～ 全体的な業務量の偏りが解消できるよう人員配置を検討。
- 2027 年 1 月 1 日～ 会社カレンダーの作成に併せて月度 3 回のノー残業 Day の設定。

<目標 3>

子の看護休暇制度で法律以上の部分である「小学校 4 年生始期までの学校等の行事に参加する場合の取得」が可能であることの周知促進を図る。

<対策>

- 2026 年 5 月 21 日～ 朝会資料にて周知啓蒙。

<目標 4>

計画期間内に、男性従業員の育児休業の取得者を 1 人以上にする。

<対策>

- 2025 年 5 月 21 日～ 出産予定者への丁寧な説明。
- 2026 年 9 月 1 日～ 管理職を対象とした研修の内容検討。
- 2026 年 12 月 1 日～ 管理職を対象とした研修の実施。

<目標 5>

子育て中の従業員同士の相談会を開催する。

<対策>

- 2025 年 6 月 1 日～ 相談会内容の検討。
- 2026 年 1 月 1 日～ 相談会の実施。

株式会社八光 行動計画

従業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 2025 年 5 月 21 日 ～ 2027 年 5 月 20 日までの 2 年間

2. 内容

<目標 1>

年次有給休暇の取得状況を現状よりも改善する。

(対策)

- 2025 年 5 月 21 日～ 年度初めに年度の計画有給を策定する。
- 2025 年 7 月 7 日～ 朝会資料にて前年度有給取得率実績の報告および取得促進を図る。
- 2026 年 5 月 21 日～ 年度初めに年度の計画有給を策定する。
- 2026 年 7 月 7 日～ 朝会資料にて前年度有給取得率実績の報告および取得促進を図る。

<目標 2>

所定外労働時間を月平均 20 時間以内とする。

(対策)

- 2025 年 5 月 21 日～ 全体的な業務量の偏りが解消できるよう人員配置を検討。
- 2025 年 7 月 7 日～ 朝会資料にて前年度所定時間外労働の実績の報告および所定労働外時間削減のお願い。
- 2025 年 11 月 21 日～ 全体的な業務量の偏りが解消できるよう人員配置を検討。
- 2026 年 1 月 1 日～ 会社カレンダーの作成に併せて月度 3 回のノー残業 Day の設定。
- 2026 年 5 月 21 日～ 全体的な業務量の偏りが解消できるよう人員配置を検討。
- 2026 年 7 月 7 日～ 朝会資料にて前年度所定時間外労働の実績の報告および所定労働外時間削減のお願い。
- 2026 年 11 月 21 日～ 全体的な業務量の偏りが解消できるよう人員配置を検討。
- 2027 年 1 月 1 日～ 会社カレンダーの作成に併せて月度 3 回のノー残業 Day の設定。

<目標 3>

子の看護休暇制度で法律以上の部分である「小学校 4 年生始期までの学校等の行事に参加する場合の取得」が可能であることの周知促進を図る。

(対策)

- 2026 年 2 月 1 日～ 朝会資料にて周知啓蒙。

<目標 4>

計画期間内に、男性従業員の育児休業の取得率を 80%以上にする。

(対策)

- 2025 年 5 月 21 日～ 出産予定者への丁寧な説明。
- 2026 年 9 月 1 日～ 管理職を対象とした研修の内容検討。
- 2026 年 12 月 1 日～ 管理職を対象とした研修の実施。

<目標 5>

女性の育児休業取得率 100%の維持。

(対策)

- 2025 年 5 月 21 日～ 対象者への育児介護規定の改定に伴う内容の丁寧な説明。

<目標 6>

子育て中の従業員同士の相談会を開催する。

(対策)

- 2025 年 6 月 1 日～ 相談会内容の検討。
- 2026 年 1 月 1 日～ 相談会の実施。