

次世代育成支援対策推進法（次世代） 及び 女性活躍推進法（女活）に関する

一般事業主行動計画

株式会社イカイアウトソーシングは、社員が仕事と子育てを両立させることができ、すべ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 2026 年 4 月 1 日 ～ 2031 年 3 月 31 日 までの5年間
2. 内容

目標1：計画期間内に、育児休業等の取得率を次の水準以上とする。（次世代・女活）

男性社員・・・育児休業・産後/パパ育休取得率 10%以上

女性社員・・・育児休業取得率 90%以上

<対策>

- 2026 年 4 月～ 社員専用ホームページ・当社基幹システムの通知機能等を利用して、社員に育児休業等制度について再周知する。
- 毎年 4 月 周知資料の内容を見直し、最新の情報であるか再確認をする。
- 随時 配偶者及び本人の妊娠・出産申出時に上司と面談を行い、妊娠期から復職後までの支援を説明し、育児休業等の取得促進を図る。

目標2：計画期間中に属する各暦年において、管理監督者を除く社員の法定時間外労働（法定外休日労働を含む。）及び法定休日労働の一人当たり月平均を 25 時間未満（維持）とする。（次世代・女活）

<対策>

- 2026 年 4 月～ 時間外労働の内容及び要因の分析、課題点を検討する。
- 毎年 1 月～ 時間外労働の一人当たり月平均時間を算出し、次年度の人員配置・業務配分の見直しを検討する。

目標3：計画期間中に属する各暦年において、年次有給休暇取得率を 60%以上とする。（次世代・女活）

<対策>

- 2026 年 4 月～ ①当社基幹システムによる年次有給休暇の付与日数及び取得日数の確認方法を労務管理社員に再周知する。
②随時取得状況の確認を行い、計画的な取得の推進、取得日数が少ない社員への呼びかけを行い、取得を促す。

目標4：2031 年3月末までに管理職に占める女性の割合を 10%以上とする。（女活）

<対策>

- 2026 年 4 月～ ①年 1 回、面談等において将来の管理職志向を確認し、管理職候補となる女性社員を把握する。
②昇進候補者の選定状況を男女別に可視化し、男女間で著しい差異が生じていないか分析する。
③係長級以下の管理職希望者に対し、マネジメント能力向のために、面談や日々の業務を通じ、助言・育成を行う。