

**次世代育成支援対策推進法
および女性活躍推進法に基づく
一般事業主行動計画ならびに情報公表**

2026年10月

ライフイズテック株式会社

一般事業主行動計画

女性も含むすべての社員が教育変革リーダーとなり、弊社理念である「中高生の可能性を最大限伸ばす」ためにチャレンジし続けられる会社を目指し、職場環境の整備に向けた行動計画を下記の通りに策定する。

- 計画期間：2024年4月1日 ～ 2027年6月30日まで
- 目標と取組内容・実施時期：下記参照

● 目標1 公私のバランスを図りながら活躍できる環境を整備し、2028年までに女性管理職を15%以上に増やす

取組内容

女性が活躍できる環境をつくるために、下記1～4の取り組みを実施する。

- ① コンディショニングのモニタリングとサポート
- ② 管理職および管理職候補に向けた教育研修制度
- ③ 人事制度のアップデート（等級制度・評価制度・報酬制度の各制度）
- ④ 全社員に向けた教育研修制度

取組スケジュール

2024年 4月～	経営層との意見交換および取組みの準備
2024年 4月～	① コンディショニングのモニタリングとサポート 独自のアラート基準を設定し、社員コンディショニングを月次でモニタリング。モニタリング用のダッシュボードも作成し、スムーズな分析・共有を目指す。アラートに該当する場合は、上長へ直接レポートすることで早期解決を図る。 ② 管理職および管理職候補に向けた教育研修制度 管理者および管理者候補（チーム長およびその候補以上）を対象にしたマネジメントスキル向上を目的にした研修を実施。具体的には、ジョブマネジメントおよびヒューマンマネジメントに必要とされる項目（プロジェクトマネジメント、1on1、目標設定、プロセス設計など）を中心にカリキュラムを構成する。 ③ 人事制度のアップデート（等級制度・評価制度・報酬制度の各制度） 全部門長、経営陣、マネジャー層と協議し、社員に求める行動規範、等級・評価・報酬の設計を見直すことで、女性もより活躍できる制度へ更新。
2024年 5月～	④ 全社員に向けた教育研修制度の策定・準備 社員が自身の職務において成果を出しやすくするための育成環境を整える。具体的には、マインドセット・ポータブルスキルの領域を中心に設計し、異動や配置変更があっても活躍できる状態を目指す。
2024年 7月～	③ 新しい人事制度の運用スタート
2025年 1月～	④ 全社員に向けた教育研修制度の運用スタート 各施策のアップデートおよび見直しを2027年6月まで随時行う。

● 目標2 2028年までに女性社員の育休取得率100%、男性社員の育休取得率50%以上の達成

取組内容

- ① 育児休業制度の周知徹底
- ② 社員からの質問・相談に答えられる体制の整備
- ③ 育休を取得した社員からの情報を社内WEBサイトで公開

取組スケジュール

2024年 4月～	育児・介護休業規程及び育休制度について社内WEBサイトにて周知を行う
2024年 4月～	総務・労務グループ内に相談窓口担当者を置き、育児・介護休業規程及び育児休業給付、産後パパ育休制度などの諸制度について質問、相談に答える体制を整える
2024年 7月～	育休を取得した社員からの声や制度に関する情報を収集し、社内WEBサイトにて周知することで育休の取得促進を行う

女性活躍推進法に基づく情報公表

(公表日：2026年9月30日／FY26年度実績)

女性も含むすべての社員が教育変革リーダーとなり、弊社理念である「中高生の可能性を最大限伸ばす」ためにチャレンジし続けられる会社を目指し、女性活躍推進法に基づき、当社の現状に関する情報を下記の通り公表いたします。

● 管理職に占める女性の割合 24%

● 男女の賃金の差異

▶ 全 体	77.3%
▶ 正 規 社 員	76.4%
▶ 非正規社員	109.2%

● 労働者に占める女性労働者の割合

▶ 男性	58.7%	女性	41.3%	(正規社員)
------	-------	----	-------	--------

● 男女別の育児休業取得率

▶ 男性	一%*	女性	100%
------	-----	----	------

※当事業年度に配偶者が出産した男性労働者がいなかったため算出不能。なお当事業年度に育児休業を開始した男性労働者は2名（前事業年度に配偶者が出産）参考：昨年実績 男性：68.6% 女性：100%

● 男女別の中途採用の実績

▶ 男性	19人	女性	15人	(FY26 採用実績)
------	-----	----	-----	-------------