

株式会社学情

女性活躍推進法・次世代法に基づく一般事業主行動計画

1. 計画期間 2025 年 11 月 1 日～2026 年 10 月 31 日
2. 目標と取組内容・実施時期

目標 1：(女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供)

階層別（新入社員、一般社員、管理監督者職）のハラスメント研修をそれぞれ年 1 回実施（対象参加率 90%）し、管理監督者層には外部講師を招き、特に防止策・対応策に焦点を当てた研修を実施する。

<実施時期・取組内容>

- ・ 2025 年 11 月～
期初新体制における管理監督者向けコンプライアンス・ハラスメント研修の実施
- ・ 2026 年 4 月～
新入社員向けコンプライアンス・ハラスメント研修の実施
- ・ 2026 年 6 月～
社内のハラスメントに関する実態・意識調査のためのアンケート実施
- ・ 2026 年 7 月～
一般社員向けコンプライアンス・ハラスメント研修の実施

目標 2：(職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備)

長時間残業の抑制施策を実施し、計画期間中に一般従業員全体の月平均残業時間を、固定残業時間の範囲内とする。

<実施時期・取組内容>

- ・ 2025 年 11 月～
部門ごとの平均残業時間を毎月集計し、集計結果を部署責任者である管理監督者に報告
- ・ 2026 年 3 月～
月の残業時間が特定の時間を超えた時点で、本人に自動通知を実施開始
- ・ 2026 年 5 月～
残業に関する意識調査のためのアンケートを実施
- ・ 2026 年 6 月～
アンケート結果を分析し、「ノー残業デー」の形骸化防止施策などの検討
- ・ 2026 年 9 月～
「ノー残業デー」を含む社内の残業抑制施策を社内イントラに掲出し周知

目標 3：（職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備）

本人および配偶者の出産時、従業員が希望する育児休業取得期間の 80%以上を取得させる。

※（実際の取得日数 ÷ 当初申告した希望日数）× 100

<実施時期・取組内容>

・ 2026 年 3 月～

部門責任者向け育児休業取得に関する法制度・社内制度研修の実施

・ 2026 年 4 月～

育児休業取得者を対象とした希望日数と実際の取得日数の乖離状況およびその理由を確認するアンケート実施

・ 2026 年 6 月～

男性社員の育児休業取得者及びその上司の体験談を社内で共有する

・ 2026 年 10 月～

女性社員の育児休業取得者及びその上司の体験談を社内で共有する