

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～2027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

※以降同サイクルを翌年も継続する

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、固定残業時間である月25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

※以降同サイクルを翌年も継続する

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)

子が生まれた全ての男性従業員が、最低でも2日以上の子育て休業または特別休暇(配偶者の出産を契機に付与されるもの)を取得する割合を80%にする。

<実施時期・取組内容>

・2026年3月～

部門責任者向け子育て休業取得に関する法制度・社内制度研修の実施

・2026年4月～

子育て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～

男性社員の子育て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～

女性社員の子育て休業取得者及びその上司の体験談を社内で共有する

※以降同サイクルを翌年も継続する