

2026年3月5日策定

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画

(一般事業主行動計画)

ZEB株式会社は、従業員が仕事と子育てを両立できる雇用環境を整備し、すべての従業員がその能力を十分に発揮できる職場づくりを推進するため、次世代育成支援対策推進法に基づき、次のとおり一般事業主行動計画を策定する。

1. 計画期間

2026年4月1日から2028年3月31日までの2年間

2. 行動計画策定の背景

当社においては、創業間もないということもあり現在に至るまで育児休業等の利用取得の実績がない。

法人格として社会全体に対する次世代育成支援の責務がある中で、今後事業を拡大していくにあたり男女の隔てなく全従業員が育児休業等の制度を利用でき、安心して仕事と子育てを両立できる職場環境を整備しておく必要があると考え、ここに行動計画を策定する。

3. 目標

目標1：計画期間中に、従業員に育児休業または出生時育児休業の取得機会が生じた場合には、当該制度の取得を確実にできる体制を整備する。

取得率目標は以下のとおり。

- ・男性従業員：行動計画期間中の対象者育児休業等取得率 30%

- ・女性従業員：行動計画期間中の対象者育児休業等取得率 75%

目標 2：ワークライフバランスの適切化を図るため、25 歳以上 39 歳以下のひと月当たりの時間外労働（休日労働含む）の上限を 45h 未満と設定し、超過しないように管理に努める。

4. 取組内容および実施時期

- (1) 育児休業、出生時育児休業、育児短時間勤務等の制度について、全従業員を対象に社内資料等を用いて周知する。

【実施時期：2026 年 4 月】

- (2) 従業員本人または配偶者の妊娠・出産等の申出があった場合には、育児休業等に関する個別周知および取得意向確認を確実に実施する。

【実施時期：随時】

- (3) 管理職（管理職がない場合、全従業員）に対して、育児休業等を取得する従業員への対応や留意点について情報共有を行う。

特に男性従業員の育児休業等の取得を不当に取り扱わないよう社内意識向上を図り、全従業員が働きやすい職場風土の醸成を図る。

【実施時期：2026 年 4 月】

- (4) 25 歳以上 39 歳以下の従業員の時間外労働（休日労働含む）のひと月当たりの上限を 45h と設定し、超過しないよう時間管理システム（Traking Time や Freee など）を用いて管理する（管理は原則管理職。管理職がない場合、従業員各自にて。）

管理の中で繁忙や業務量の偏りなどによって時間超過の可能性が生じた場合、上

長に報告し都度調整を図る。

【実施時期：随時】

以上