

一般事業主行動計画

株式会社アーチヴェクト

社員が仕事と家庭を両立し、性別を問わず安心して働き続けられる環境を整備するとともに、男女ともに希望どおり育児休業を取得できる職場づくりを進めるため、次のとおり行動計画を策定する。

1. 計画期間

令和8年4月1日～令和10年3月31日（2年間）

2. 現状の課題

- ・当社は Web 制作、ブライダル映像、IoT 機器開発を手がける小規模事業者であり、案件ごとの繁忙差が大きく、労働時間が不規則になりやすい傾向がある。
- ・育児休業制度は法令に沿って整備しているものの、これまで取得実績の蓄積が乏しく、特に男性社員の育休取得を後押しする社内文化や代替体制の整備が十分とは言えない。
- ・業務の属人化が一部に残っており、長期休暇を取得しやすい体制づくりが課題となっている。

3. 目標

■ 目標①（必須）

計画期間中、育児休業の取得を希望する男女社員の育児休業取得率を 100%とする。

また、男性社員についても、子の出生後 1 か月以上の育児休業取得を推奨する。

■ 目標②

従業員の月平均残業時間を 20 時間以内とする。

■ 目標③

年次有給休暇の取得率を 70%以上とする。

4. 取組内容と実施時期

(1) 育児休業の取得促進

実施時期	取組内容
令和8年4月～	育児休業制度（特に男性育休・1か月以上の取得）について、社内ハンドブックを整備し、全社員へ周知する。
令和8年4月～	配偶者の妊娠を申し出た社員に対し、個別面談を実施し、育児休業取得の意向確認と取得計画の作成を行う。
令和8年7月～	業務マニュアルの整備および属人化解消を進め、育児休業取得時の代替体制を構築する。
令和8年10月～	管理職向けに、育児休業取得を推奨するマネジメント研修を実施する。
令和9年4月～	育休取得者の事例を社内で共有し、男性社員の育児参加と1か月以上の育休取得を奨励する文化を定着させる。

(2) 働き方の見直し・長時間労働の削減

実施時期	取組内容
令和8年4月～	勤怠管理システムにより労働時間を可視化し、月平均残業時間の状況を毎月把握・改善する。
令和8年4月～	業務フローの見直しおよびAI・デジタルツールの活用により、業務効率化を推進する。
令和8年7月～	ノー残業デーを設定し、定時退社を促進する。
令和8年10月～	テレワークやフレックスタイムなど、柔軟な働き方ができる制度の導入・運用を進める。
令和9年4月～	有給休暇の計画的取得を推進し、取得状況を四半期ごとに確認する。

5. 周知・公表方法

■ 社内への周知

- ・ 社内掲示板への掲示および電子データ（社内チャットツール・共有フォルダ）での共有
- ・ 入社時オリエンテーションでの説明

■ 外部への公表

- ・ 自社ホームページ（archivect.com）への掲載
- ・ 厚生労働省「両立支援のひろば」への掲載
- ・ やまぐち"とも×いく"応援企業として、山口県ホームページおよびポータルサイトへの掲載に同意する

以 上