

株式会社 アドヴァンスト・インフォメーション・デザイン

所在地：松本市梓川倭3820-1
事業内容：ソフトウェア開発
労働者数：613名（男457名、女156名）



三浦労働局長

袖山取締役管理本部本部長

仙田人事部課長

1. 一般事業主行動計画

1 計画期間 平成31年（2019年）4月1日～令和6年（2024年）3月31日

2 行動計画の内容

目標1 計画期間内に、育児休業の取得状況を次の水準以上にする。

男性従業員：2人以上取得すること

女性従業員：育児対象者の育児休業取得率を80%以上にする

目標2 産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除など制度の周知や情報提供を行なう。

目標3 年次有給休暇の取得率を全社平均68%以上とする。

2. 目標に対する取組結果

目標1・男性従業員の取得実績 12人

2019年度2人、2020年度1人、2021年度1人、2022年度2人、2023年度6人

・女性従業員の取得実績 95%

目標2・育児関連制度と休業取得促進に関する方針を社内システムに掲載（2022年6月）

・育児休業制度等に関する説明資料を社内システムに掲載（2022年6月）

目標3・年次有給取得実績（全社平均）

2019年度76.3%、2020年度65.2%、2021年度67.2%、2022年度74.5%、

2023年度83.4%

3. 計画期間中の育児休業等取得者数

<男性> 育児休業等取得者 12人

<女性> 育児休業等取得者 21人（出産した女性労働者22人、育児休業等取得率95%）

4. その他の特例認定基準達成状況

(1) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備（特例認定基準9）

- ・毎月の残業状況を人事部から管理職に通知し、必要な対策を実施
- ・年次有給休暇の計画的付与制度の導入（年5日以上）の年次有給休暇取得義務者が対象
- ・在宅勤務制度の導入

(2) 女性労働者の就業継続のための取組（特例認定基準11）

- ・女性の管理職候補を対象とする女性リーダー育成研修への参加

★企業からのコメント★

・代表者、人事労務担当者 等

これまで弊社は、残業の削減、在宅勤務制度の導入に加え、年次有給休暇の取得奨励に向けた弊社独自の「取得希望日調査」といった取り組みを通して、育児世代か否かに関わらずすべての社員にとって働きやすい環境を目指してまいりました。時代や社会環境の変化への適応を志向したこれらの取り組みが、結果として、より基準が厳しい「プラチナくるみん認定」に繋がりました。「プラチナくるみん」に認定された企業で働いていることは、社員にとっても誇り・励みになります。認定されて終わりではありませんので、今後も不断の見直しによるアップデートに取り組み続けてまいります。

・男性従業員、女性従業員 等

育児休業の制度に関する情報が資料に分かりやすくまとめられていたため、育休取得申請が行いやすい環境でした。また、会社が残業削減に取り組んでいる結果、復職後も残業はほとんどなく、家庭と仕事の両立ができています（男性社員）。

在宅勤務制度のおかげで、育児に充てる時間にも余裕ができ精神的なゆとりを持つことができました。仕事・育児・家事のバランスもとれフルタイムでも働きやすくなりました（女性社員）。