



次世代育成支援クラブウ行動計画（第8次）を策定しました

次世代育成支援対策推進法
とは？

日本の少子化が急激に進行する中、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するためにつくられた法律です。

従業員101人以上の企業には、従業員の仕事と子育ての両立を図るための職場環境の整備等に関する「一般事業主行動計画」の策定・届け出、公表・周知が義務付けられています。

クラブウの一般事業主行動計画

2020年に策定した第7次計画期間が2023年3月末で終了しましたので、第8次計画を策定しました。

●第7次計画から第8次計画の
主な変更箇所

計画期間

2023年4月1日から
2025年3月31日まで

（2年間）

目標1
育児休職等取得率の目標を
上方修正

・男性社員

第7次目標の「男性社員の育児休職取得者数1人以上、当社独自の育児を目的とした休暇制度と合わせた制度利用者割合50%以上」を、2022年度の状況を踏まえ、「育児休職取得率を30%以上、当社独自の育児を目的とした休暇制度と合わせた制度利用者を60%以上」に変更。

・女性社員

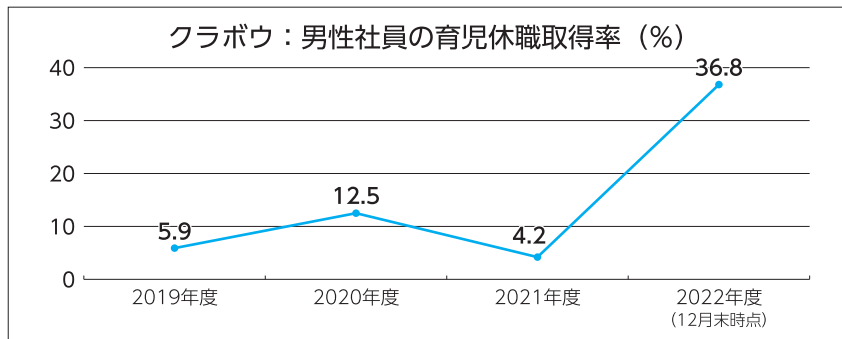
第7次目標の「女性社員の育児休職取得率80%以上」を「90%以上」に変更。

目標3

育児をする社員のキャリア形成支援に関する目標を新設

「育児休職等をし、または育児を行う社員が当社において就業を継続し、活躍できるような能力の向上またはキャリア形成の支援を実施する」を新設。

クラブウ：男性社員の育児休職取得率（%）



第7次計画目標の達成状況等については、別途8月頃にご紹介する予定です。

（人材開発課 河村 僚子 記）

クラブウは「くるみん・プラチナくるみん」認定取得を目指しています！

次世代育成支援対策推進法に基づき一般事業主行動計画を策定した企業のうち、一定の基準を満たした企業は、「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができます。この証が「くるみんマーク」です。

くるみん認定を既に受け、相当程度両立支援の制度の導入や利用が進み、高い水準の取り組みを行っている企業を評価しつつ、継続的な取り組みを促進するため、2015年に「プラチナくるみん認定」がはじまりました。

プラチナくるみん認定を受けた企業は、「プラチナくるみんマーク」を広告等に表示し、高い水準の取り組みを行っている企業であることを求職者等にアピールできます。

※現在全国でくるみんは4084、プラチナくるみんは540の企業・団体が認定されています。

（2023年2月末時点）

次世代育成支援のためのクラブウ行動計画（第8次）



1. 計画期間

2023年4月1日から2025年3月31日までの2年間

2. 内容

目標1

計画期間内に、育児休職の取得率を次の水準にする

男性社員：計画期間中に配偶者が出産した男性社員の育児休職取得率を30%以上とし、当社独自の育児を目的とした休暇制度*と合わせた利用率を60%以上とする
※当社独自の育児を目的とした休暇制度…配偶者が出産するときの慶弔休暇のこと

女性社員：取得率を90%以上とする

<目標達成のための対策>

- ・育児休職制度周知資料をイントラネット等へ掲載する
- ・育児取得者の事例を収集し、社内報等で紹介する



目標2

年次有給休暇の取得日数を、一人あたり平均年間12日以上とする

<目標達成のための対策>

- ・毎月の有給休暇取得状況を、全部署に向けて発信し、目標日数の取得を促す
- ・社内報やイントラネットを活用した情報発信により、有給休暇取得促進を図る

目標3

育児休職等をし、または育児を行う社員が当社において就業を継続し、活躍できるような能力の向上またはキャリア形成の支援を実施する

<目標達成のための対策>

- ・育児休職中の社員に対し、本人の希望により通信教育等の教育訓練を行う
- ・育児休職を取得した社員が、復職後も働き続けるキャリアイメージの形成を支援するための外部研修に派遣する

D & I 相談窓口のご案内

クラブウでは、D & Iに関する相談を受け付けるための相談窓口を設けています。

不安や悩みを聞いてほしいというだけでも構いません。

まずはメールで、お気軽にご相談ください。

●D&I相談窓口 diversity_sodan@kurabo-grp.com

- ・届いた相談には、人事部長・人材開発課長・D&I担当が対応します。
- ・匿名での相談も可能です。
- ・相談者等のプライバシーや名誉および人権を尊重するとともに、知り得た秘密を他に漏らすようなことはありません。
- ・対面や電話、オンラインでの相談をご希望の際もその旨をメールにてご連絡ください。

