

プラチナくるみん認定企業インタビュー

女性の活躍から男性の育休へ！ 誰もが自分らしく働ける職場を目指して

【企業紹介】

唐津農業協同組合

所在地：唐津市浜玉町

業種：複合サービス事業

従業員数：455名(男性263名・女性192名)

認定：プラチナくるみん認定



唐津農業協同組合組合長【前列右】と職員の皆さん

女性活躍推進のその先へ

「女性が働きやすい職場は、だれもが働きやすくなる」と2020年にえるばし認定(3つ星)を取得しました。女性の登用や仕事と育児の両立に取組み、出産や育休後もやめることなく、女性が活躍しつづけるようになりました。こうした取り組みをさらに発展させ、次の目標としたのが、男性の育休の取得促進でした。2023年にくるみんを取得、そして今回プラチナくるみんとなりました。



インタビューの様子【手前 労働局】

育休は当たり前の職場風土へ

男性育休取得を推進するため、積極的な声かけや職員大会での制度周知など実施しています。また、育休取得状況を共有するなど、職場全体で制度を支える仕組みを整えています。さらに、今年度からは産休・育休者の業務のカバーをする職員への手当も新設しました。「育休を取得することが特別ではない」意識が浸透してきています。

女性活躍推進法に基づくるぼし認定制度、次世代育成支援対策推進法に基づくるみん認定制度はこちらからご覧ください。



次世代育成支援対策推進法

女性活躍推進法

男性育休取得者のリアルな声



育休取得者(右)と担当者(左)

子育てに参加したいという思いがありましたので、育休を1か月間取得しました。上司も理解があり、相談しやすかったです。

育休中は、子どもの成長を間近に感じることができた一方で、育児の大変さも実感しました。育児は毎日同じ動作の繰り返しな場面が多く大変だと感じました。

また復職後には、「限られた時間の中で仕事を終わらせる」意識が強くなりました。

仕事への向き合い方にも変化が生まれました。

認定取得が採用力向上にも

プラチナくるみん認定は、働きやすい職場づくりの証として採用活動にも好影響を与えています。高校や大学を訪問する際には認定取得を積極的にPRしており、企業のイメージアップにつながっています。

今後の目標は？

今後は若者や非正規職員の活躍推進にも取り組み、さらに多様な人材が活躍できる職場づくりを目指していきます。



プラチナくるみん認定の主な認定基準と唐津農業協同組合の取組内容

【企業概要】

- ・ 企 業 名：唐津農業協同組合
- ・ 所 在 地：佐賀県唐津市浜玉町浜崎 598-1
- ・ 業 種：農協事業
- ・ 労働者数：455 名（男性 263 名、女性 192 名）
- ・ 認定状況：えるぼし認定（3 つ星）令和 2 年、くるみん認定 令和 5 年



認定日 令和8年7月1日

【行動計画期間 令和 5 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 3 1 日】（旧基準により認定）

- 1 計画期間における男性労働者の育児休業取得率 30%以上 **60%**
- 2 計画期間における女性労働者の育児休業取得率 75%以上 **91%**
- 3 労働時間等の措置
 - ① 所定外労働の削減のための措置
取組：毎月 1 日ノー残業デーを実施することを目標に取り組みを行った
 - ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置
取組：年次有給休暇取得率を前年度末実績から 0.5%上昇させる旨の目標を社内掲示板を用いて周知した
 - ③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置
取組：リフレッシュ休暇制度を導入し、利用促進について社内掲示板を用い、労働者へ周知した
- 5 育児休業等及び育児を行う女性労働者のためのキャリア形成支援
取組：女性労働者の育成に関する管理職研修等の取組を毎年実施している
実績：令和 5 年度（男性 2 人、女性 2 人）、令和 6 年度（男性 8 人、女性 1 人）
令和 7 年度（男性 5 人）
- 4 目標達成

目標 1 男性職員の育児休業取得率を 7 %以上とする
令和 5 年度～令和 7 年度全職員育児休業取得率：60%
取組：全職員への育休制度の周知を行うと共に、配偶者が出産した（する）男性職員へ育児休業に関する案内を個別送付

目標 2 小学校就学前の子を持つ職員が利用できる時差出勤制度の継続的周知を図る
取組：全職員へ希望すれば取得可能である時差出勤制度の周知及び育児休業を終えた職員へ制度の個別案内を継続的に実施している