埼玉県多様な働き方実践企業認定制度実施要領

令和８年１０月７日決裁

第１　目的

この要領は、「多様な働き方実践企業認定制度」について必要な事項を定め、働くことを希望する誰もが生き生きと働ける職場環境づくりを促進するとともに、仕事と生活の両立について社会的気運の醸成を図ることを目的とする。

第２　定義

１　この要領において「企業等」とは、県内に活動拠点を有する企業、事業所、団体及び市町村をいう。

２　この要領において「従業員等」とは、正社員、パート、アルバイトなどの名称に関わらず、次の（１）から（３）のいずれかに該当する者をいう。

（１）　雇用期間を定めずに雇われている者

（２）　過去１年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から１年以上引き続き雇用されると見込まれる者（一定の期間を定めて雇用されている者又は日々雇用される者であってその雇用期間が反復更新されて、事実上（１）と同等と認められる者を含む。）

（３）　地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）第３条に定める一般職に属する地方公務員

第３　認定要件

知事は、次の１から４の要件をすべて満たす企業等を「多様な働き方実践企業」として認定する。

１　次の（１）から（５）のうち２つ以上に該当すること。

（１）　仕事と育児・介護の両立を支援する環境を整備している

次のアからセのうち２つ以上の制度等を導入していること。

ア　育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成３年法律第 76 号。以下「育児・介護休業法」という。）に定める年齢を上回る育児休業制度

イ　育児・介護休業法に定める日数又は回数を上回る介護休業制度

ウ　育児・介護休業法に定める年齢又は時間を上回る育児のための短時間勤務制度

エ　育児・介護休業法に定める期間又は回数を上回る介護のための短時間勤務等の措置

オ　育児・介護休業法に定める子の看護等休暇、介護休暇の内容を上回る、妻出産時及び育児や介護に使用できる特別休暇などの休暇制度

カ　託児環境の整備

キ　男性従業員の育児休業等取得促進のための取組

ク　介護離職防止のための取組

ケ　出産退職者、介護離職者等の復職・再雇用制度

コ　有給での子の看護等休暇又は介護休暇制度
サ　育児・介護と両立しやすい雰囲気を醸成するための具体的な取組
シ　くるみん認定（厚生労働省）
ス　（従業員 100 人以下の企業等対象）次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代法」という。）に基づき、一般事業主行動計画を策定し公表すること及び同計画を厚生労働省都道府県労働局に届出をするとともに実践していること
セ　過去５か年において、育児・介護休業法で定める育児・介護に係る制度の利用実績があること。

（２）　柔軟な働き方が選択できる環境を整備している
次のアからコのうち２つ以上の制度等を導入していること。
ア　テレワーク制度
イ　フレックスタイム制度
ウ　始業又は終業の時刻を繰上げ又は繰下げる制度
エ　限定正社員制度
オ　副業・兼業
カ　選択的週休３日制
キ　時間単位の有給休暇制度
ク　長時間労働是正のための取組
ケ　年次有給休暇取得促進のための取組
コ　フリーアドレス、フリースペースの導入

（３）　誰もが活躍できる環境を整備している
次のアからキのうち２つ以上の制度等を導入していること。
ア　女性活躍の促進に向けた取組
イ　パートタイム労働者等から正社員への転換制度
ウ　仕事と病気治療の両立を支援するための取組
エ　日本語学習支援など外国人従業員が働きやすい職場環境整備
オ　シニア活躍の促進に向けた取組
カ　従業員の心身の健康に配慮した取組
キ　その他の取組

（４）　従業員のキャリアアップ・スキルアップに積極的に取り組んでいる
次のアからオのうち２つ以上の制度等を導入していること。
ア　研修受講・資格取得にかかる費用の補助
イ　自己啓発のための短時間勤務・休暇制度
ウ　従業員等のキャリアアップ・スキルアップのための研修制度等
エ　会社全体で従業員等をサポートする制度
オ　その他の取組

（５）　ＤＸを推進している
次のアからウのうち２つ以上の制度等を導入していること。
ア　デジタル化に向けた意思決定及び体制の整備

イ　デジタルツールの活用による柔軟な働き方の推進
ウ　デジタルツールの活用による業務効率化の推進

2　関係法令を遵守していること。

（1）　労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号)、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号）及び育児・介護休業法等の労働関係法令に違反する重大な事実が過去３か年以内にないこと

（2）　育児・介護休業法を遵守した就業規則を整備していること

（3）　次世代法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号。以下「女活法」という。）に基づき、一般事業主行動計画を策定し公表すること及び同計画を厚生労働省都道府県労働局に届出をするとともに実践していること

ただし、市町村においては、次世代法及び女活法に基づき、特定事業主行動計画を策定し公表するとともに、同計画を実践していること

3　次の各号の暴力団排除規定に該当しないこと。

（1）　役員等（法人である場合にはその役員、その支店又は営業所の代表者その他これらと同等の責任を有する者を、法人以外の団体である場合にはその代表者、理事その他これらと同等の責任を有する者をいう。）が暴力団員等（暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成３年法律第 77 号）第２条第６号に規定する暴力団員をいう。以下同じ。）であるもの。

（2）　暴力団（同法第２条第２号に規定する暴力団をいう。以下同じ。）又は暴力団員等が経営に実質的に関与しているもの。

（3）　自己、その属する企業等若しくは第三者の不正の利益を図る目的又は第三者に損害を加える目的をもって、暴力団又は暴力団員等を利用しているもの。

（4）　暴力団又は暴力団員等に対して資金等を供給し、又は便宜を供与する等暴力団の維持又は運営に協力し、又は関与しているもの。

（5）　その他暴力団又は暴力団員等と社会的に非難されるべき関係を有するもの。

4　その他法令上又は社会通念上、認定することが適当でないと知事が判断する事由がないこと

第４　プライム企業認定

知事は、第３に定める認定要件を満たした「多様な働き方実践企業」のうち、第３の１で規定する５項目のうち４項目以上に該当し、かつ、以下の７項目のうち４項目以上を満たす企業等を「プライム企業」として認定する。

（1）　男性従業員の育児休業の取得が定着している

男性の従業員等で、その養育する子に、育児・介護休業法における育児休業（出生時育児休業を含む。）を取得した者の割合が県の目標を上回る

（2）　介護休業した従業員が現に働き続けている

過去５か年において、介護休業した従業員等で復帰した者が５０％以上である

（3）　残業時間の縮減に努めている

年間の１人当たり月平均残業時間が別に示す業種別平均を下回る

（４） 年次有給休暇の取得促進に努めている

年次有給休暇の年間取得率が別に示す業種別平均を上回る

（５） 出産した女性従業員が現に働き続けている

過去５か年において、出産した女性の従業員等の仕事復帰１年後の継続就業率が５０％以上である

（６） 女性管理職が活躍している

管理職（課長相当職以上。）のうち、女性の比率が国の目標を上回る

（７） 従業員が長く働き続けている

平均勤続年数が別に示す業種別平均を上回る

第５　認定の申請等

１　認定を希望する企業等は、多様な働き方実践企業認定申請書様式第１号及び様式第２号を知事に提出するものとする。

２　知事は、申請のあった企業等について、書類審査及び必要に応じて実地調査等を行った後、認定の可否を決定し、企業等へ決定通知を送付する。また、認定の証として認定証（様式第３号)、楯、シンボルマーク電子データを交付する。

第６　認定時期

原則として５月、７月、９月、１１月、１月及び３月に、その当月１０日までに県が申請書を受理し、その翌月１日付で「多様な働き方実践企業」として認定する。ただし、３月については３月３１日付で認定する。

第７　認定の有効期限

企業等の認定の有効期限は、認定の日から５年とする。

第８　公表

原則として認定された企業等における取組については、県のホームページ及び各種広報により、広く県民に公表する。

第９　指導及び助言

企業等の自主性を尊重し、制度の適正かつ円滑な推進を図るため、県は必要に応じて指導及び助言を行う。

第 10　変更の届出

申請事項に変更があった場合は、埼玉県多様な働き方実践企業申請事項変更届（様式第４号）により知事に届け出るものとする。

第 11　認定証の再交付

１　第５の２で交付した認定証について、紛失、棄損、その他の事由により再交付を希

望する企業等は、埼玉県多様な働き方実践企業認定証再交付願（様式第５号）により知事に提出するものとする。

２　知事は、再交付の申請のあった企業等について、申請をやむを得ないものと認めるときは、認定証を再交付する。

第 12　認定の更新

更新を希望する企業等については、新規認定に準じて手続を行う。

第 13　ステップアップ

第３の認定要件を満たして認定した企業が、第４のプライム企業認定に変更することを「ステップアップ」といい、新規認定に準じて手続を行う。

第 14　認定の取消

県は、次の事由が判明した場合に認定を取り消すものとする。なお、認定を取り消された企業等は、速やかに県に認定証・楯を返納するとともに、シンボルマークの使用を中止しなければならない。

１　労働行政に係る司法処分を受けた場合

２　第３の３に規定する暴力団排除規定に該当する場合

３　企業等として活動実態がないと判断される場合

４　その他知事が適当ではないと判断した場合

第 15　書類の経由

この要領に基づき知事に提出する書類については、申請者の所在地を所管する地域振興センター・事務所（南部・南西部地域振興センターを除く。）を経由するものとする。

第 16　その他

この要領に定めるもののほか、この制度の運用につき必要な事項については、別に定める。

附　則

１　この要領は、平成２８年４月１日から施行する。

２　平成２８年３月３１日をもって『多様な働き方実践企業認定制度』実施要領は廃止するものとする。

３　埼玉県多様な働き方実践企業認定制度実施要領の規定は、この要領の施行日以後に受理される申請から適用するものとし、同日前までに受理された申請についてはなお従前の例による。

附　則

1　この要領は、平成２９年４月１日から施行する。
2　埼玉県多様な働き方実践企業認定制度実施要領の規定は、この要領の施行日以後に受理される申請から適用するものとし、同日前までに受理された申請についてはなお従前の例による。

附　則

1　この要領は、令和２年４月１日から施行する。
2　埼玉県多様な働き方実践企業認定制度実施要領の規定は、この要領の施行日以後に受理される申請から適用するものとし、同日前までに受理された申請についてはなお従前の例による。
3　この要領の施行の際現に認定を受けている認定企業（以下「旧要領認定企業」という。）の認定は、当該認定を受けた際に付された有効期限までの間なお効力を有する。
4　旧要領認定企業のうち、当該認定を受けた際に付された有効期限が令和２年度中にある企業等については、有効期限を令和３年３月３１日まで延長する。

附　則

1　この要領は、令和４年４月１日から施行する。

附　則

1　この要領は、令和５年４月１日から施行する。

附　則

1　この要領は、令和７年４月１日から施行する。
2　埼玉県多様な働き方実践企業認定制度実施要領の規定は、この要領の施行日以後に受理される申請から適用するものとし、同日前までに受理された申請についてはなお従前の例による。
3　この要領の施行の際現に認定を受けている認定企業（以下「旧要領認定企業」という。）の認定は、当該認定を受けた際に付された有効期限までの間なお効力を有する。
4　旧要領認定企業のうち、当該認定を受けた際に付された有効期限が令和７年度中にある企業等については、有効期限を令和８年３月３１日まで延長する。

附　則

1　この要領は、令和７年８月２９日から施行する。
2　改正後の埼玉県多様な働き方実践企業認定制度実施要領（以下「改正後要領」という。）の規定は、令和７年１０月１日認定分から適用するものとし、この要領の施行の際現に受理済みの申請については、「企業の現況に関する申出書」（様式第６号）を追加提出することにより、また、この要領の施行後も、当分の間、改正前の「多様な働き方実践企業認定申請書」（様式第１号）に「企業の現況に関する申出書」（様式第６号）を添えて提出することにより、改正後要領に基づく申請が行われたものとみなす。

附　則

1　この要領は、令和８年４月１日から施行する。

附　則

1　この要領は、令和９年１月１１日から施行する。
2　改正後の埼玉県多様な働き方実践企業認定制度実施要領の規定は、令和９年３月３１日認定分から適用する。