埼玉県

＜報道発表資料＞

産業労働部　雇用・人材戦略課
働き方改革推進担当　大藏、田島
直通 048-830-3963
内線 3963
E-mail: a3960-03@pref.saitama.lg.jp

カテゴリー:お知らせ

令和８年１１月１６日

「第３回パパ育休から始める埼玉職場改革大賞」受賞企業５社を決定しました！
-男性育休をきっかけとした、より良い職場づくりを埼玉から-

埼玉県では、男性の育児と仕事の両立を積極的に支援する県内中小企業を「パパ育休から始める埼玉職場改革大賞」（旧「埼玉ＰＸ大賞」）として表彰しています。

このたび、１３社の応募の中から、「第３回パパ育休から始める埼玉職場改革大賞」の受賞企業として大賞１社、奨励賞４社を決定しました。

１１月２５日に知事公館で表彰式を開催し、知事から表彰状及び副賞を贈呈します。

１　「パパ育休から始める埼玉職場改革大賞」の概要

男性の育児休業取得を後押しし、その取得を契機とした職場改革を推進するため、男性の育児と仕事の両立を積極的に支援する県内中小企業を表彰します。

令和６年度に「埼玉ＰＸ大賞」として創設し、第３回となる令和８年度から「パパ育休から始める埼玉職場改革大賞」となりました。

受賞企業の優れた取組を広く発信することで、県内における男性の育休取得の更なる促進を図るとともに、その取得を契機とした職場改革の輪を県内全体へ広げていきます。

２　受賞者及び受賞理由

（１）大賞　１社

受賞者	受賞理由
ニチラク機械株式会社 （建設業／さいたま市浦和区／従業員数96人）	・育休取得者を人事発令や社内報を通じて全拠点に周知し、取得が当たり前の雰囲気を醸成するとともに、取得1か月前から業務の調整、課内での引継ぎを行い、業務計画を策定するなどフォローアップ体制を構築している。 ・フォローする社員の業務負荷軽減のため、他部署からの応援や定年退職後の嘱託社員にも協力を得ている。 ・コアタイムのないスーパーフレックスタイム制度の導入によるワークライフバランス向上のほか、勤怠 DX 化や段階的なアラートで長時間労働を抑制している。

（２）奨励賞　４社（五十音順）

受賞者	受賞理由
株式会社大洋画地 （学術研究、専門・技術サービス業／川口市／従業員数58人）	・育休・働き方変更の相談窓口を所属長と総務部長の二段構えとし、育休取得前の面談では業務の棚卸しと引継ぎ計画を策定し、会社として支援する姿勢を示すことで、安心して取得できる環境整備を行っている。 ・３Ｄレーザースキャナーや AI の活用により業務を効率化し、育休取得者の業務をチームで支えられる体制を整備している。
株式会社トーコー （製造業／東松山市（埼玉工場）／従業員数232人）	・役職者（課長）が率先して育休を取得し、取得しやすい風土を醸成。取得の際は、詳細な業務マニュアルの作成、判断権限の委任、朝礼等で進捗共有などの仕組みを構築している。 ・全社員のスキル取得状況をスキルマップで可視化・共有。職務分掌を策定してタスクを可視化し、計画的な多能工化を進めることで、誰が休んでも業務が回るバックアップ体制を確立している。
株式会社俳優座劇場 （製造業／越谷市／従業員数165人）	・就業規則等の改定時には担当役員が各部署で説明会を実施することで、制度の周知を徹底して行うほか、育休取得前には、総務課の相談窓口で複数回のヒアリングを実施。面談は直属の上司を交えず、本音を聞き出す工夫をしている。 ・舞台装置仮組施設の新設により、現場での作業の手戻りを防ぐほか、慣習で長くなりがちだった営業職の対応時間を新たに定め、顧客に周知することで労働時間を抑制している。
ライフサポート サービス株式会社 （サービス業／川口市／従業員数63人）	・育休を取得した社員に取得前後の生活や業務調整についてインタビューを行い、社内で共有することで、育休中の生活を具体的にイメージできるようにし、育休取得への心理的ハードルを下げている。 ・社長が正社員全員と年2回、それぞれ1時間の面談を実施し、業務の話だけでなく家庭の状況も気軽に話せる関係性を構築している。

３　表彰式

日　時：令和８年１１月２５日（水曜日）１１時００分～１１時２５分

場　所：知事公館　大会議室（さいたま市浦和区常盤４－１１－８）

出席者：受賞企業代表者、知事

※ 表彰式終了後、知事と受賞企業との座談会を開催

○ 参考

「第３回パパ育休から始める埼玉職場改革大賞」の主な応募要件、選考方法について

主な応募要件

- 埼玉県内に事業所を置く中小企業であること。
- 男性育休推進宣言企業に登録していること。
- 男性従業員が育児休業等を取得している実績があり、多様な働き方実践企業の認定を受けている企業であること。
- 他の事業主が取り組む上での参考となり、波及効果が期待できる取組を行っていること。

選考方法

第３回パパ育休から始める埼玉職場改革大賞審査委員会（働き方改革・男性育休取得推進に関する有識者など５名）での審査を経て、埼玉県知事が決定