



報道機関各位

第19回「北九州市 WorkLifeBalance 表彰」 表彰式及び副市長との懇談会を開催します

本市では、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む企業・団体等を表彰し、その取組内容を広く市民や企業の皆さんにお知らせしています。

この度、第19回の表彰企業が決定し、下記のとおり表彰式等を開催いたしますので、取材方よろしくお願ひいたします。

記

◆受賞結果(応募総数8社)

| | |
|-----|-----------------------|
| 市長賞 | 株式会社タカギ(製造・販売業) |
| | 株式会社不動産のデパートひろた(不動産業) |
| 奨励賞 | 株式会社小林組(総合建設業) |
| | 株式会社DAHLIA(医療・福祉・美容) |

◆表彰式及び受賞者と副市長との懇談会

- ・日 時 令和7年11月27日(木)14:00～15:00
- ・場 所 北九州市役所5階 プレゼンルーム
- ・出席予定者 受賞者(4社)、北九州市副市長 大庭 千賀子
- ・内 容 表彰状・記念品授与、受賞企業と副市長の懇談、記念写真撮影

◆公表日 令和7年11月20日(木)(市HP等にて公表予定)

◆参考資料

別紙「第19回北九州市 WorkLifeBalance 表彰」受賞企業概要

【問い合わせ】
政策局WomanWill推進室
担当:(課長)田端、(係長)江口
TEL:093-582-2209



©いたん&ブラックでいたん 北九州市

「第 19 回北九州市 Work Life Balance 表彰」受賞企業概要

市長賞 2 社

◆株式会社タカギ

業 種：家庭用プラスチック製品の製造・販売

従業員数：1,463 名（男性 693 名、女性 770 名）

【取組を始めた背景・課題】

- ・会社設立の目的である「皆が楽しく働く職場の提供」を実現するため、全社横断型である DE&I 推進プロジェクトを発足。
- ・現在は女性管理職比率の向上や、男性の育児休業取得率の改善といった課題に重点的に取組んでいる。

【トップの考え方、推進体制】

- ・「常に人をまんなかに、少しずつ明日を良くしていく」という理念のもと、社長をはじめとする経営層の理解と支援を受け、社員主導で DE&I の取組みを推進。
- ・DE&I 推進プロジェクトを 2020 年度より発足し、完全公募型で多種多様なメンバーを募りつつ、様々な施策をボトムアップで立案。

【取組内容、活動成果】

- ・育トレ制度の浸透により、2023 年度には男性育休取得率 100% を達成。
- ・横断型女性コミュニティやキャリア開発支援等により、女性の活躍を後押し。
- ・転勤可否選択制度、フレックスタイム、月 10 万円までの通勤手当支給など、社員のプライベートに配慮した様々な制度を導入。

◆株式会社不動産のデパートひろた

業 種：不動産業

従業員数：93 名（男性 45 名、女性 48 名）

【取組を始めた背景・課題】

- ・出産・介護を理由とする離職や、業務の属人化・人員不足による残業常態化といった課題に対し、社員からは「柔軟な働き方を希望する声」が多く寄せられたことから、“誰もが安心して働き続けられる職場環境”の実現に向けた取組みを開始。

【トップの考え方、推進体制】

- ・「社員の幸福と地域社会の発展」を会社の理念とし、社員が安心して働く職場環境をつくることで、組織の持続的な成長と顧客満足の向上を実現する。
- ・経営管理部を中心とする推進体制のもと、全社一丸となって取組みを進める。

【取組内容、活動成果】

- ・育児休業取得率は男女ともに 100% を維持。男性の取得日数は 28 日へ拡大。
- ・リモートワークの導入により、転居後もキャリアを継続し昇進できる体制を構築。
- ・業務改善提案制度や社内イベント・クラブ活動の支援により、チーム意識を高め、社内コミュニケーションを活性化。

奨励賞 2 社

◆株式会社小林組

業種：総合建設業

従業員数：21名（男性 17名、女性 4名）

【取組を始めた背景・課題】

- ・ブラックな企業体質による離職率の高さを改善するため、休日数の増加、大手企業並みの賞与支給、残業撲滅など条件面を整えたが、それでも辞めたいという社員と向き合う中で、あらゆる面での「ケア不足」を感じた。

【トップの考え方、推進体制】

- ・「北九州で NO, I のスーパーホワイトな建設会社」を目指し、表面的な条件面だけでなく、社員の心のケア、仕事のバックアップ体制等、社員のやる気を保ち、仕事の責任感からくる精神的ストレスを和らげる体制づくりを進めている。

【取組内容、活動成果】

- ・評価制度（目標管理評価・通常業務評価）を導入し、平等な評価での昇給を実現。
- ・若手会議・未来会議を開催し、若手や中堅社員の主体性やモチベーションを向上。
- ・取組みを進めた結果、2024 年より離職者 0 人を達成。

◆株式会社DAHLIA

業種：医療・福祉・美容（訪問看護ヘルパーステーション等を運営）

従業員数：23名（男性 1名、女性 22名）

【取組を始めた背景・課題】

- ・代表自身が 4児の母であり、シングルマザーとして働きながらの育児や再婚等を経験してきた当事者として、女性が家庭や自分の時間を大切にしながら、誇りをもって福祉の仕事を続けられる環境の必要性を痛感し、起業に至る。

【トップの考え方、推進体制】

- ・「“好き”を仕事に。自分らしく働ける場所を。」を理念に掲げ、女性スタッフがライフステージを問わず安心して働き続けられる環境整備に注力。
- ・トップと現場が一体となり、現場の声から制度導入や福利厚生の改善を行う。

【取組内容、活動成果】

- ・仕事と家庭を両立しやすい職場環境を整備し、子育て中の女性を積極採用。
(オンコール対応なし、急なシフト変更にも対応、出社困難時にテレワーク可、子の行事参加による中抜け可、現場への直行直帰可 など)
- ・「リフレッシュ 5 連休」や美容・健康のメンテナンス支援など、家族優先で自分のことを後回しにしがちな女性が自分自身を癒すことができる時間を会社が創出。
- ・人手不足が深刻な医療・福祉業界で“人が辞めず・人が育つ”職場文化を構築。