報道機関各位

令和８年11月19日
北九州市政策局

第20回 北九州市 Work Life Balance 表彰
表彰式及び市長との懇談会を開催します

北九州市では、ワーク・ライフ・バランスの推進に優れた成果を上げた企業・団体等を表彰する「北九州市 Work Life Balance 表彰」を実施しています。

このたび、有給休暇取得日数の大幅な向上や離職率ゼロなどを達成した ４ 社の受賞が決定しました。

つきましては、下記のとおり表彰式及び懇談会を開催します。

ぜひ、取材方よろしくお願いいたします。

記

◆受賞結果（応募総数7社） ※詳細は別紙参照

賞	受賞企業（業種）	主な取組と成果
市長賞	株式会社進州電気 （電気工事業）	「福岡県で一番有給休暇を取りやすい電気工事店」の目標を掲げた結果、**有給休暇取得日数が 14.4 日（5 年前比 28%増）**に増加。**離職率 1.7%減**や**女性従業員の増加**を実現。
	POSCO Japan PC 株式会社 （鉄鋼加工業）	**女性役職者を 0 名から 8 名へ拡大**させたほか、**男性育休取得率が 8.3%から 66.7%**へと大幅に向上。時間差出勤の導入などで残業削減と安全確保を両立。
奨励賞	エスジョイシー株式会社 （情報通信業）	客先常駐が中心の環境下でコミュニケーション施策を徹底。きめ細やかなキャリア支援により**女性比率が 37%に増加**し、**初の女性主任が誕生**した。
	White Lapin 株式会社 （小売業）	**最長 2 年の育休延長など手厚い支援制度**を整備。IT 活用による業務効率化を徹底し、2025 年度の**長時間勤務者 0 名**、**正社員離職率 0%**を達成。

◆表彰式及び受賞者と市長との懇談会

日　　時　　令和8年11月26日（木）14：00～15：00
場　　所　　北九州市役所5階　第一応接室
出席予定者　　受賞企業4社、北九州市長　武内和久
内　　容　　・表彰状・記念品授与
・受賞企業と市長の懇談（各社が取組について紹介・意見交換）
・記念写真撮影



©ていたん＆ブラックていたん,北九州市

◆公表日　令和8年11月19日（木）
※市HP等にて公表予定

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

「第 20 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 進州電気

業　　種：電気工事業

従業員数：22 名（男性 17 名、女性 5 名）

【取組を始めた背景・課題】

組織拡大に伴うコミュニケーション不足と離職率上昇を機に、現場の声を反映した環境整備を開始。「福岡県で一番有給休暇を取りやすい電気工事店」という具体的な目標を掲げた。

【トップの考え方、推進体制】

「社員の幸せ」を理念とし、専務が中心となって月 1 回の個人面談を実施。
経営層が現場の悩みに直接寄り添い、柔軟に制度へ反映させる体制を構築している。

【取組内容、活動成果】

- **時間・休日の改善：** 就業時間の短縮、年間休日10日の増加を実現。
  1分単位の残業代支給や、就業直前でも申請可能な有給休暇制度を導入。
- **DX と福利厚生：** スマホ勤怠管理による直行直帰の実現や、子どもの出生に伴う特別有給休暇（7日間）、健康診断のオプション補助など、多角的な支援を展開。
- **定　量　実　績：** 平均有給休暇取得日数は 14.4 日（5 年前比 28%増）、離職率は 1.7%減少。女性従業員も 2 名から 5 名へ増加し、資格取得支援も活発化。

◆POSCO Japan PC 株式会社

業　　種：鉄鋼加工業

※韓国最大の鉄鋼メーカー「POSCO」のグループ企業
本社は愛知県豊橋市にあり、今回の応募は若松工場としてのもの

従業員数：366 名（男性 300 名、女性 66 名）　※若松工場は 21 名

【取組を始めた背景・課題】

深刻な人材不足への対応として、保守的な業界風土からの脱却と「働きがいのある会社」への変革を決意。特に女性の活躍推進と老朽化した工場環境の改善が急務であった。

【トップの考え方、推進体制】

「楽しい職場づくり」を経営方針に掲げ、社長直轄の推進チームを設置。福利厚生の見直しや AI 導入など、社員の声を取り入れながら幅広い改善を進める体制を整えている。

【取組内容、活動成果】

- **柔 軟 な 勤 務：** 渋滞回避や熱中症対策等を目的とした「時間差出勤制度」を導入し、残業削減と安全確保を両立。
- **環　境　刷　新：** 社員参加型の改善活動により、工場内の塗装や休憩室を新設する等、職場環境を快適化するとともに組織の一体感を向上させた。
- **女性活躍と育児支援：** 短時間勤務者も公平に評価し、女性役職者を 0 名から 8 名へ拡大。男性育休取得率も 8.3%から 66.7%へ大幅に向上させた。

奨励賞（2 社）

◆エスジョイシー株式会社

業　種：情報通信業（システム開発・エンジニア派遣）

従業員数：35 名（男性 21 名、女性 14 名）

【取組を始めた背景・課題】

IT 業界特有の女性比率の低さとライフイベントによる離職を課題視。2020年時点の女性比率12%を改善すべく、若手人材の定着と女性管理職の輩出を経営課題に据えた。

【トップの考え方、推進体制】

WLB 推進を「経営戦略」と位置づけ。代表自らが「有給休暇は旅行や趣味のために使ってほしい」と発信し続け、休暇を取りやすい風土を牽引。総務部が中心となり、管理職教育や個別の休業者フォローを徹底している。

【取組内容、活動成果】

- **孤立防止策：** 客先常駐が中心の環境下で、イベントチームの創設や「若手の会」の全額会社負担運営など、社内コミュニケーションを活性化。
- **休暇制度の拡充：** 時間単位での有給休暇や 5 年ごとの特別休暇（永年勤続表彰）により、リフレッシュを促進。
- **育　成　支　援：** 代表による従業員全員との定期面談と個別の教育計画書作成により、二人三脚でキャリアを支援。女性比率は 37%へ向上し、初の女性主任 2 名が誕生した。

◆White Lapin 株式会社

業　　種：小売業（ベビー・育児用品）、EC コンサルティング業

従業員数：17 名（男性 2 名、女性 15 名）

【取組を始めた背景・課題】

2020 年の設立以来、子育て世代の女性が中心となって急成長。

結婚・出産・育児等のライフイベントが頻発しても、全員が安心して長く働き続けられる環境構築が経営の最重要課題となった。

【トップの考え方、推進体制】

「全従業員の幸福」を理念に掲げ、代表自ら財務状況や評価・昇給方針を全社員へ開示し、経営の透明性を確保。

1on1 面談やチャットツールを通じ、トップと現場の心理的距離を縮める体制を構築している。

【取組内容、活動成果】

- **独自の支援制度：** 不妊治療休暇（年 5 日）や最長 2 年の育休延長など、大企業並みの手厚い制度を整備。
- **柔軟な就業環境：** フレックスタイム制、テレワーク、常設型社食サービスを導入し、個々の生活に合わせた健康的な働き方を支援。
- **生産性向上：** 勤怠の IT 管理と Notion による業務マニュアル化で複数担当制を徹底。2025 年度の長時間勤務者 0 名、正社員離職率 0%を達成した。