働く酒田

イノベーション戦略

－若者・女性に選ばれる企業となるための参考書－

山形県酒田市

目　　次

1 概要 3
1.1 策定の目的 3
1.2 戦略の位置付け 4
1.3 戦略の期間 4
2 本市の現状及び課題 5
2.1 女性活躍推進 7
2.2 若者雇用 8
2.3 若者の地元定着及び回帰 11
3 目指すべき姿 15
3.1 女性活躍推進 17
3.2 若者雇用 26
3.3 若者の地元定着及び回帰 38
3.4 数値目標（KPI） 47
4 「若者・女性に選ばれる酒田」イノベーション戦略 48
4.1 課題及び目指すべき姿に対する取組体制 48
4.2 戦略の進め方 48
4.3 「若者・女性に選ばれる酒田」の取組みに参加するメリット 48

1 概要

1.1 策定の目的

平成 29 年 10 月 1 日に「日本一女性が働きやすいまち」を目指す宣言をした以降、女性活躍推進に努めてきました。

令和４年 12 月に策定した酒田市総合計画【後期計画】では、政策に「地元でいきいきと働くことができるまち」を掲げるとともに、令和６年３月に策定した第２次酒田市男女共同参画推進計画では、基本目標に「いきいきと働くことができる環境づくり」を掲げ、若者や女性をはじめとした多様な人材が働きやすい働き方の整備や職場環境づくりを進めてきました。

その効果もあり、厚生労働大臣が女性活躍で優れた取組みをしている企業を認定する「えるぼし認定」の市内認定取得企業数は、同規模の自治体※1において全国一位となっています。

しかしながら、若者や女性の市外への流出は止まることなく、人口は減少の一途をたどっています。特に令和８年１月末現在の生産年齢人口は全体の 52.8%となっており、平成 12 年 10 月 1 日現在の生産年齢割合（62.1%）より約９%減少している状況にあります。

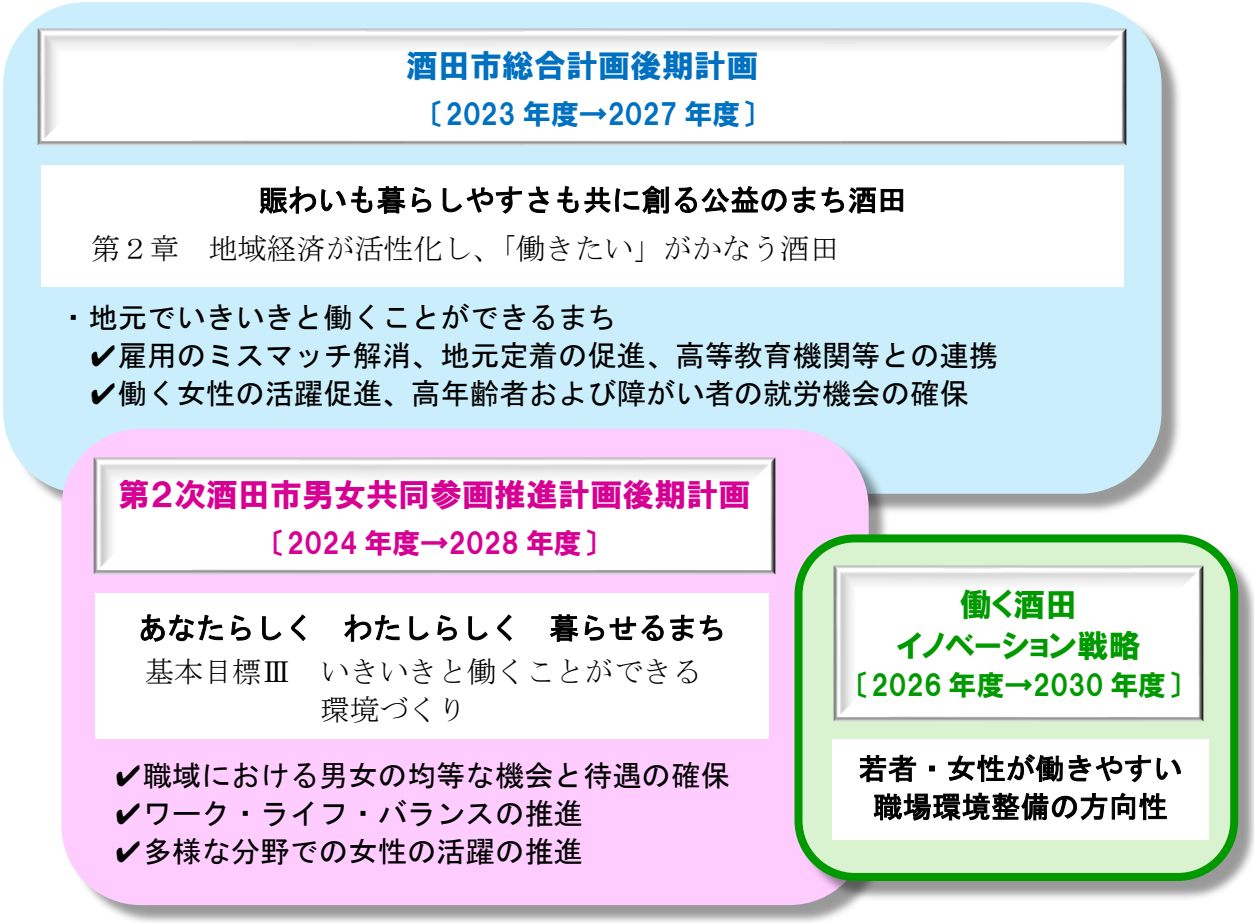
そのため、令和７年度から内閣官房が公募した「『若者・女性にも選ばれる地方』に向け、地域の働き方・職場改革等に取り組む自治体」に参加し、市内外の若者や女性に本市が「働く場所」として選ばれるよう、働き方や職場の改革を行う市内企業を増やす取組みとして『若者・女性に選ばれる酒田』を掲げ、取り組んでいます。

働く酒田イノベーション戦略は、その取組内容をわかりやすく多角的かつ効率的に進めるため、策定するものです。

※1　令和７年 12 月末現在。
人口 10 万人以下、かつ東京 23 区、政令指定都市、県庁所在地を除く。

1.2 戦略の位置付け

本戦略は、市の上位計画である酒田市総合計画の下、酒田市男女共同参画推進計画における基本計画「いきいきと働くことができる環境づくり」の内容を踏まえ、『若者や女性に選ばれる酒田』の取組みとして、若者・女性が働きやすい職場環境整備の具体的な方向性を示すものとします。



1.3 戦略の期間

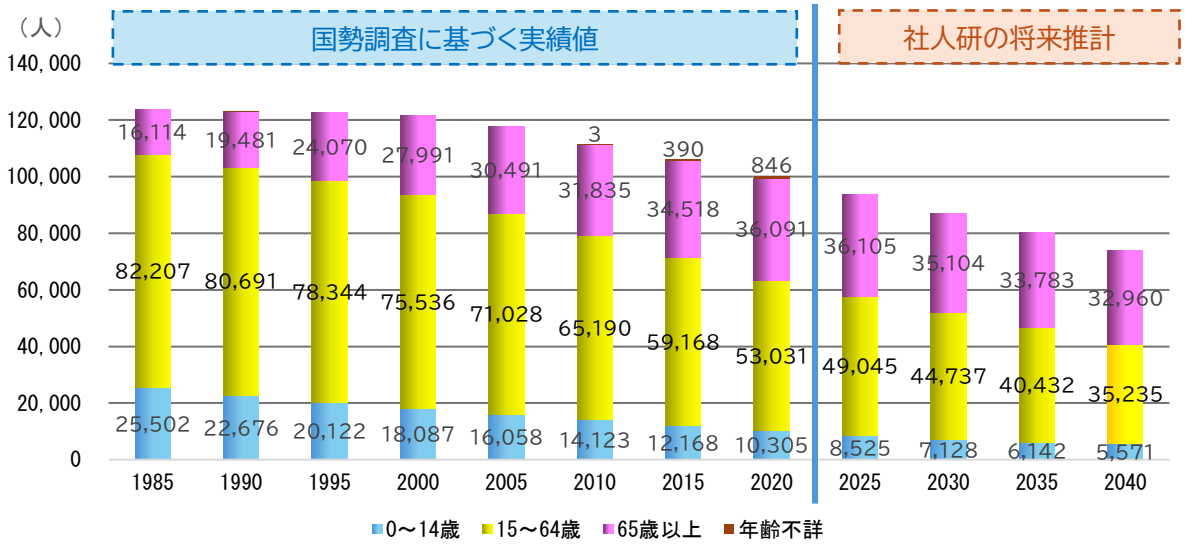
この戦略の期間は、令和８年度（2026 年度）から令和 12 年度（2030 年度）までの５年間とします。

取組みの進捗状況、新たな課題への取組み、社会情勢など、状況に応じて適宜見直しを行います。

2 本市の現状及び課題

2.0.1 人口及び生産年齢人口の減少

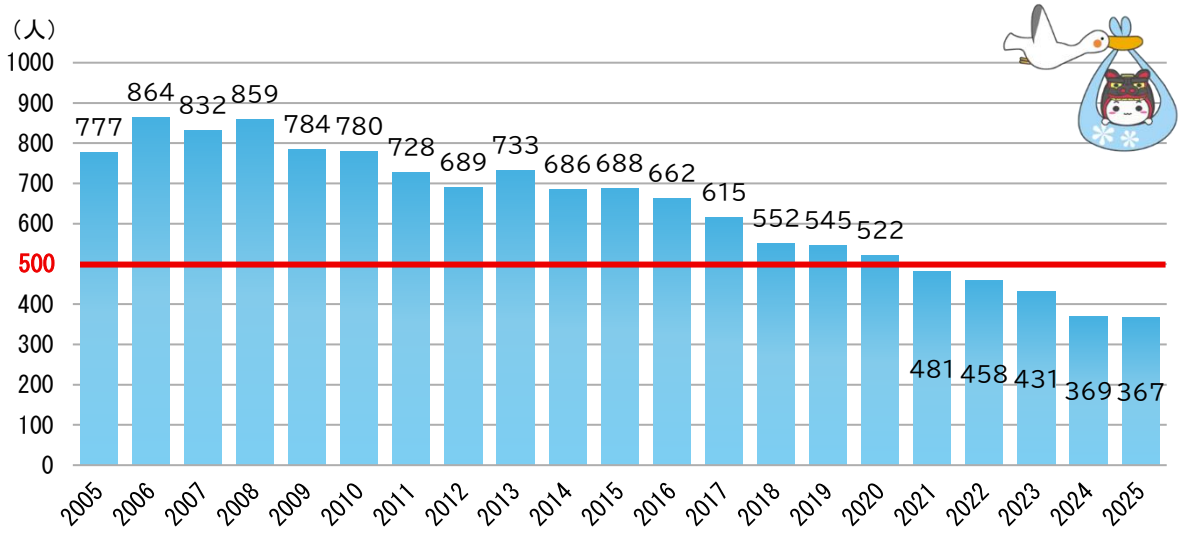
本市の人口は減少傾向で、特に 64 歳以下の減少が著しい状況にあります。令和８年（2026 年）１月末現在の人口全体に占める生産年齢人口（15～64 歳）は 48,532 人で、52.8%となっています。生産年齢人口の減少は、企業おける労働力不足、それによる生産性の低下といった深刻な影響を及ぼす可能性があります。



（出典：国勢調査、国立社会保障・人口問題研究所推計）

2.0.2 出生数の減少

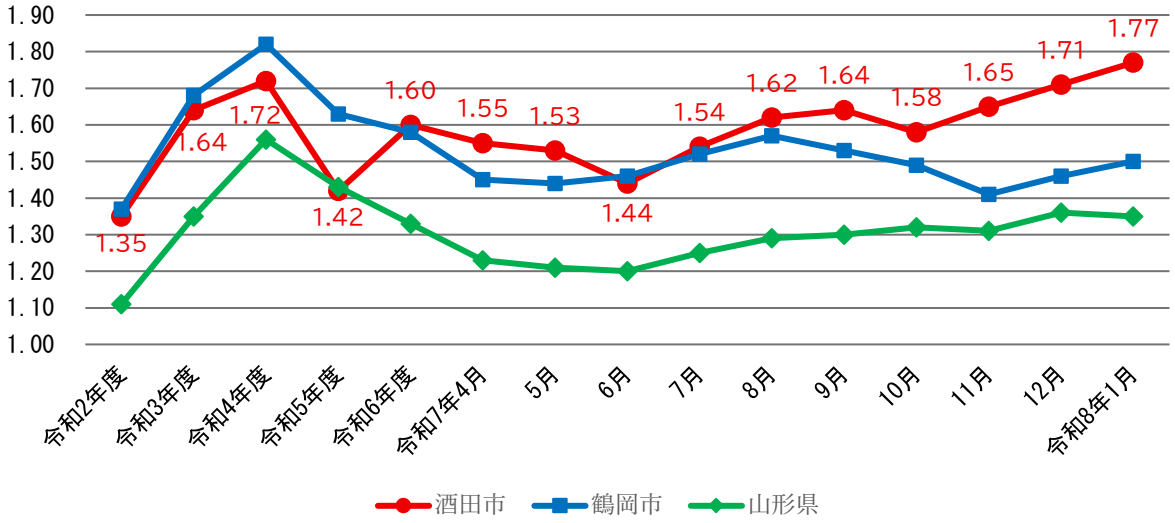
本市の出生数は減少傾向で、令和３年（2021 年）以降、500 人を下回っています。出生数の減少は、将来の生産年齢人口の減少につながります。



2.0.3 労働力の不足

ハローワーク酒田管内における有効求人倍率は、県内平均を大きく上回っています。有効求人倍率は、労働力不足を示しています。令和６年度（2024 年度）の年度平均は 1.60 倍で県内一位の高さでした。

有効求人倍率　有効求人倍率 ＝ 有効求人数(件)÷有効求職者数(人)
有効求人倍率は、ハローワークに登録して仕事を探している人の数(有効求職者数)に対して、どれくらいの数の仕事があるか(有効求人数)を示す割合です。



（出典：山形労働局　労働市場月報）

2.0.4 【参考】「職場における課題及び意識調査」調査結果

令和７年度（2025 年度）に実施した「職場における課題及び意識調査」の結果については、下記のＵＲＬ又は二次元コードからご覧いただけます。

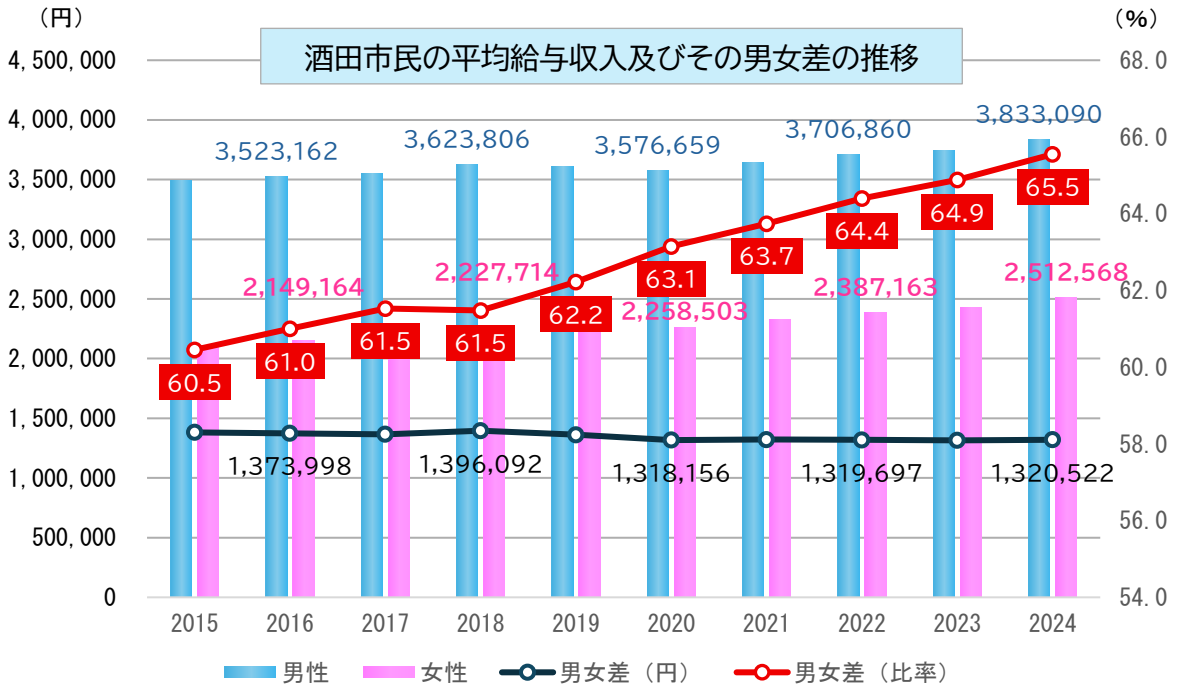
ＵＲＬ　https://www.city.sakata.lg.jp/sangyo/roudo/ishikityousa2025.html

二次元コード

2.1 女性活躍推進

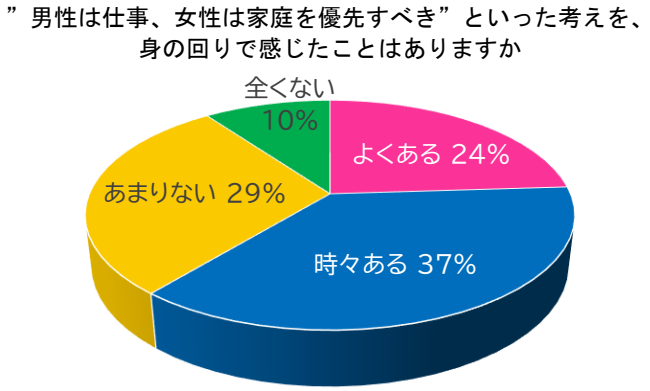
2.1.1 男女の賃金格差

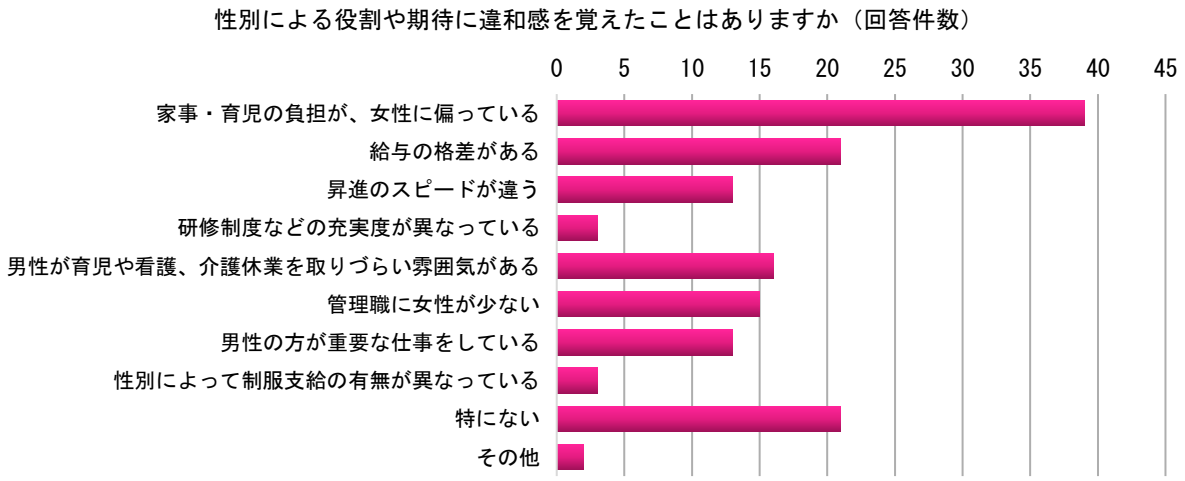
令和６年（2024 年）における男性を 100 とした場合の女性の平均給与収入は、65.5 となっており、2015 年からの 10 年間で差は５ポイント縮まっています。しかし、依然と男女間における平均給与収入額は 130 万円以上の差があります。



2.1.2 アンコンシャス・バイアス及びジェンダーギャップ

令和７年度（2025 年度）に実施した「職場における課題及び意識調査」では、「“男性は仕事、女性は家庭を優先すべき”といった考えを身の回りで感じたことがある」と回答した人の割合は、61%でした。また、「性別による役割や期待に違和感を覚えたことがある」との回答も多く、偏った思い込みが女性の負担となっている状況です。

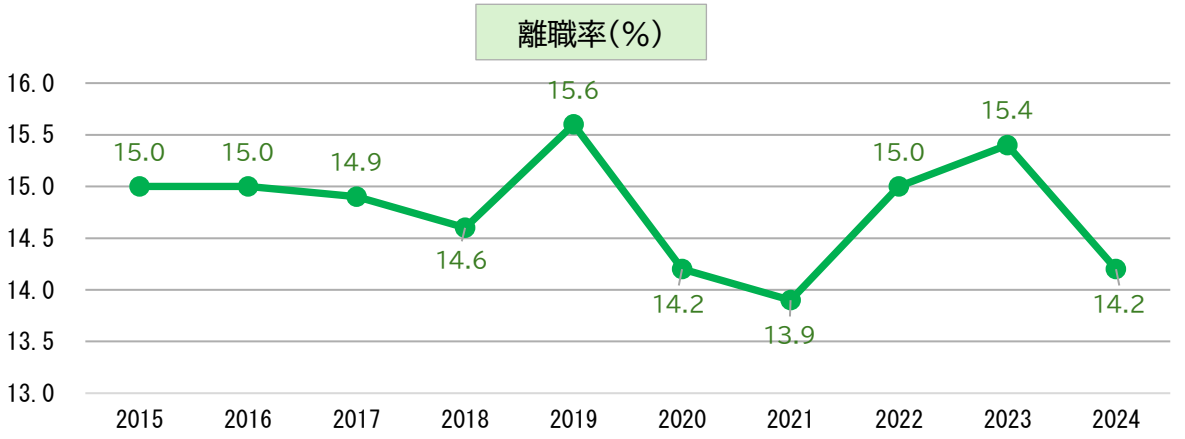


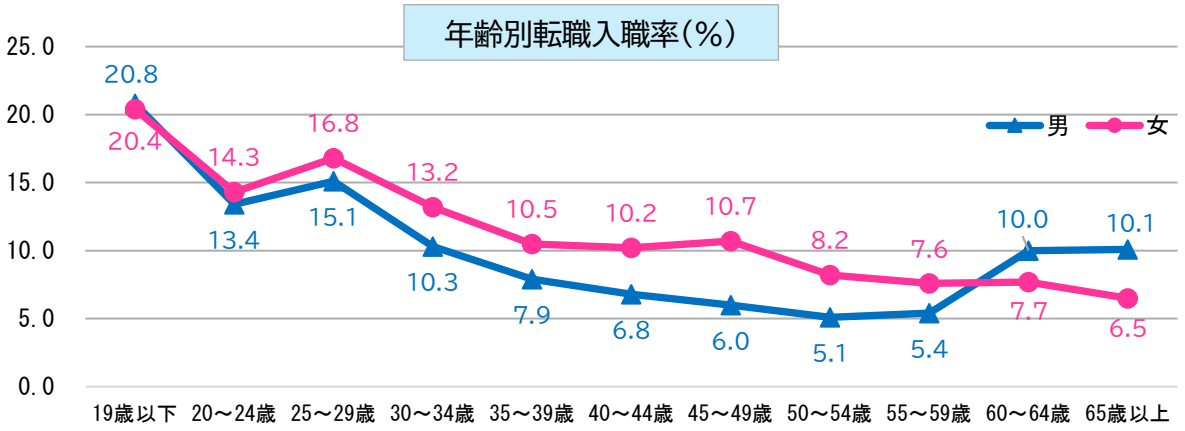


2.2 若者雇用

2.2.1 離職率

厚生労働省が実施した令和６年（2024 年）雇用動向調査によると、全国の離職率の平均は例年 15%前後となっています。年齢別転職入職率は、若者が高い傾向にあるため、就職前のマッチングが重要となっています。





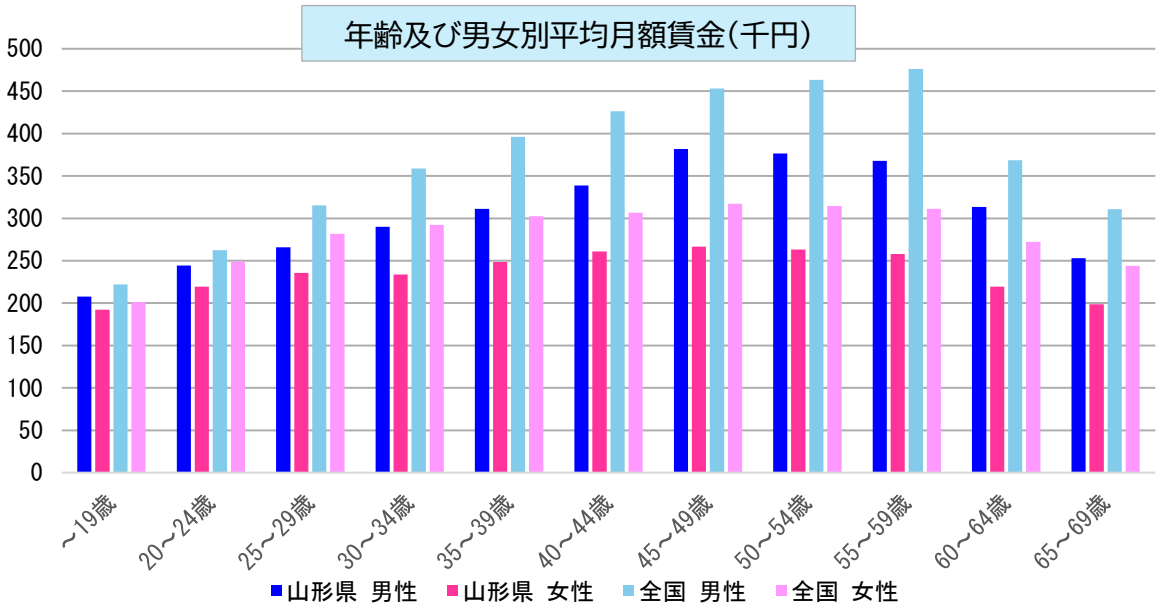
（出典：厚生労働省　令和６年雇用動向調査）

転職入職率　転職入職率　＝　転職入職者数÷年初の常用労働者数
転職入職者とは、新入社員うち、前の会社を辞めてから1年以内に入社した人です。常用労働者は1月1日現在、その会社に勤めている正社員等のです。
つまり、会社で働いている従業員のうち、この1年間で転職した人の割合を示してます。

2.2.2 給与収入額

厚生労働省が実施した令和６年度（2024 年度）賃金構造基本統計調査によると、どの世代でも、山形県は全国平均に比べ男性の方が乖離している状況の中、20～24 歳の年代のみ、女性の乖離額の方が大きくなっています。

大学卒業後の女性が就職を検討する際の月額賃金の差は、働く場所として地方が選ばれない要因の一つとなってきます。



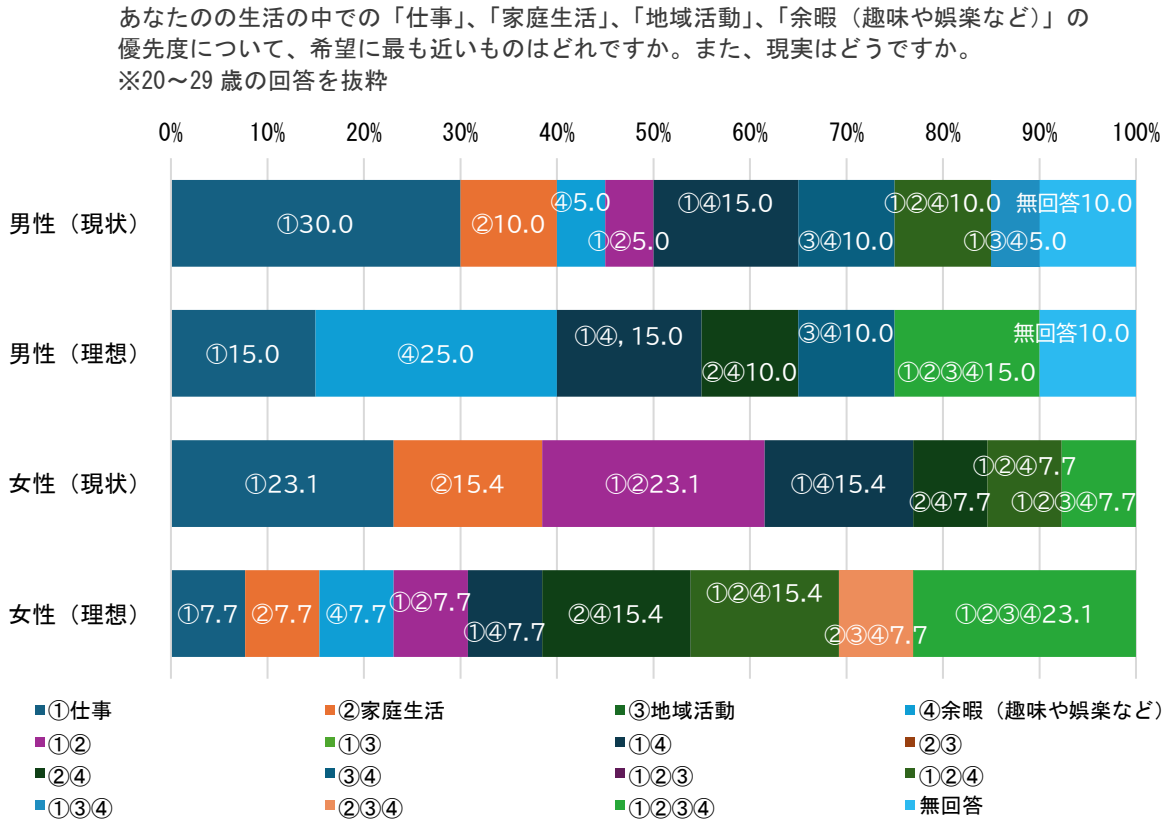
（出典：厚生労働省　令和６年度賃金構造基本統計調査）

	山形県		全国		比較	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
～19 歳	207.7	192.3	222.2	201.2	-14.5	-8.9
20～24 歳	244.2	219.4	262.4	248.9	-18.2	-29.5
25～29 歳	265.7	235.5	315.2	281.6	-49.5	-46.1
30～34 歳	289.9	233.7	358.7	292.2	-68.8	-58.5
35～39 歳	311.2	248.5	396.3	302.3	-85.1	-53.8
40～44 歳	338.7	260.9	426.3	306.5	-87.6	-45.6
45～49 歳	381.9	266.7	453.3	317.3	-71.4	-50.6
50～54 歳	376.6	263.3	463.5	314.5	-86.9	-51.2
55～59 歳	367.7	257.8	476.0	311.2	-108.3	-53.4
60～64 歳	313.4	219.3	368.4	272.3	-55.0	-53.0
65～69 歳	253.1	198.5	310.7	243.9	-57.6	-45.4

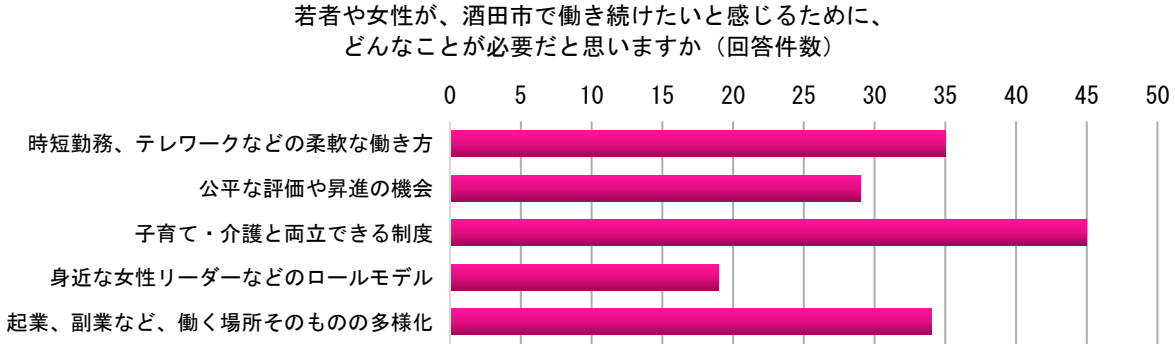
2.2.3 ワーク･ライフ･バランス

山形県が実施した令和６年度（2024 年度）男女共同参画等に関する県民意識・企業実態調査では、ワーク・ライフ・バランスの現状と理想について調査しています。20 歳台の回答においては仕事以外も優先して生活したい割合に対し、男性の 30.0%、女性の 23.1%が仕事を優先している状況にあります。若者が望む働き方と現状に、乖離がある結果となっています。

また、令和７年度（2025 年度）に実施した「職場における課題及び意識調査」では、「若者や女性が、酒田市で働き続けたいと感じるために、どんなことが必要か」の設問に対し、一番多い回答は「子育て・介護と両立できる制度」でした。



（出典：山形県　令和６年度男女共同参画等に関する県民意識・企業実態調査）



2.3 若者の地元定着及び回帰

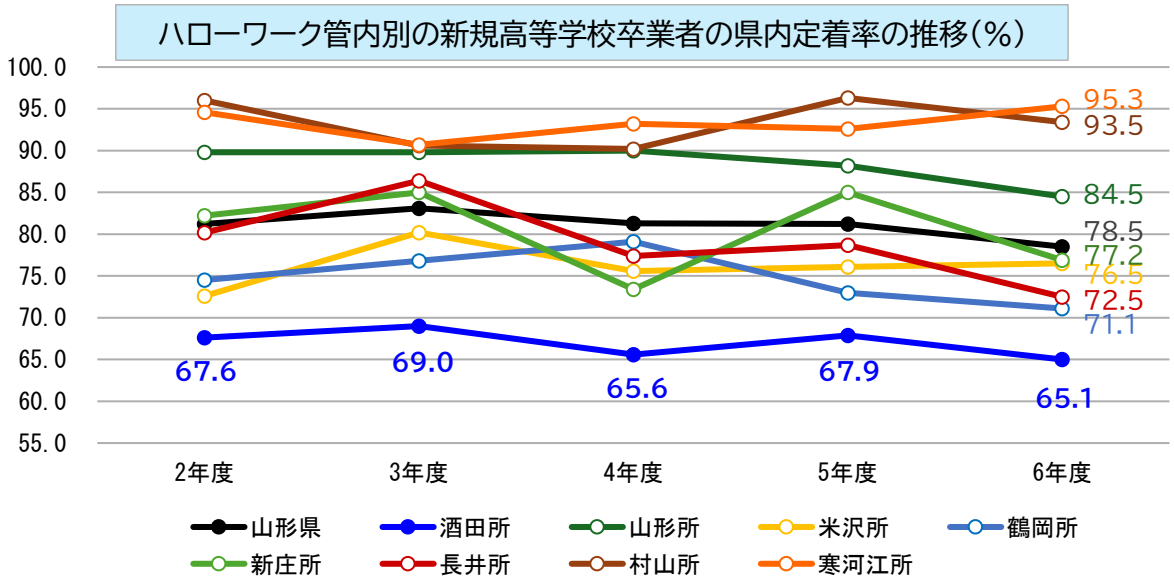
2.3.1 新規高等学校卒業者の進路状況

新規高等学校卒業者の県内定着率は、毎年度ハローワーク酒田管内が県内で一番低い状況にあります。令和６年度は、就職者 215 名のうち県内就職者は 140 名で、県内定着率は 65.1%となっています。

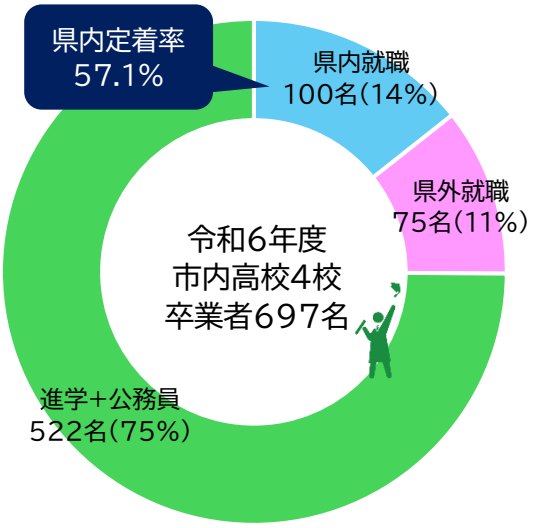
市内高校４校における令和６年度の状況では、卒業生 697 名のうち県内就職者は 100 名で、定着率は 57.1%でした。卒業生全体のうち７名に１人程度しか県内で就職していない状況です。

一方で、民間企業の調査によると、地元外に進学した生徒のうち、出身都道府県に就職する学生の割合は 27.6%でした。

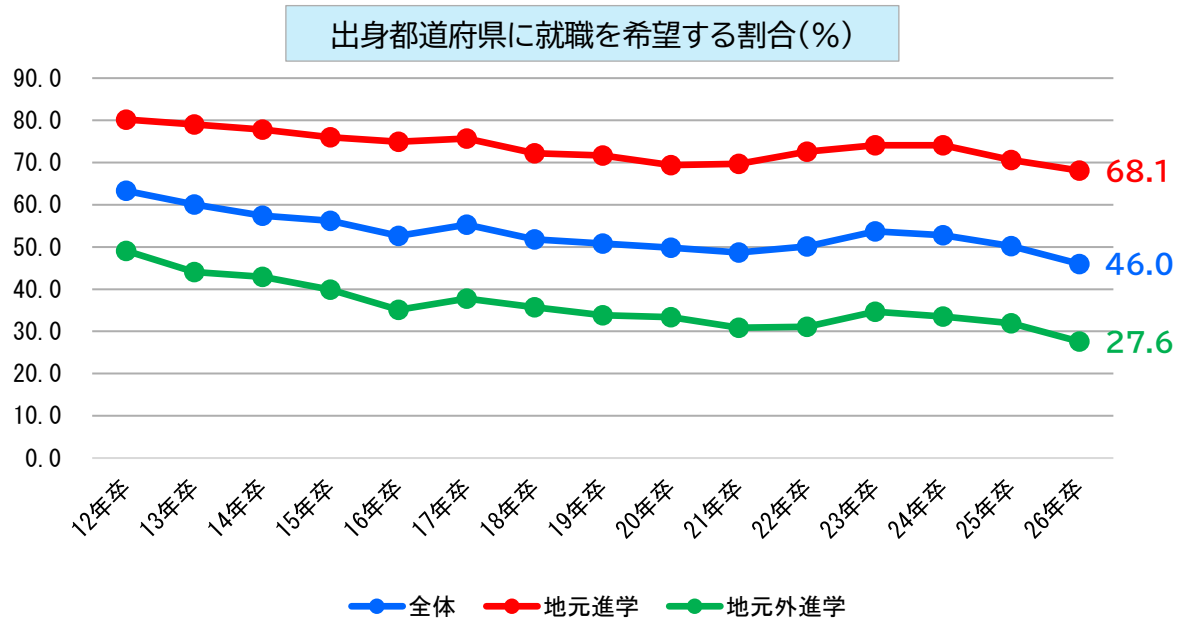
高校卒業時までに県内就職希望の生徒を増やすこと、大学卒業時に地元に帰ってくる学生を増やすことが課題となっています。



（出典：山形労働局　令和７年３月新規学校卒業者の職業紹介状況）



（出典：SakataDataFile2025）

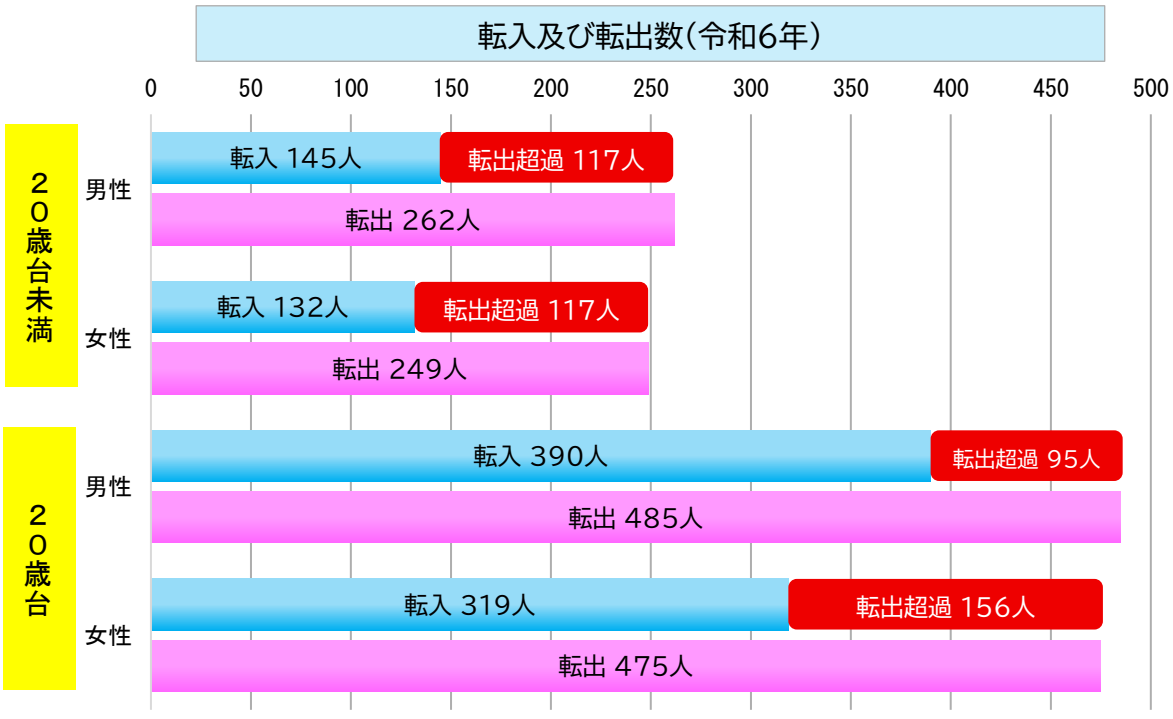


（出典：株式会社マイナビ　2026 年卒大学生Ｕターン・地元就職に関する調査）

2.3.2 若者の社会増減の状況

本市の若者は男性、女性ともに転出超過で、30 歳未満までの転出超過数は男女合わせると 485 人となっています。特に 20 歳台女性の転出が転入を大きく上回っています。

転出者数を抑制するとともに、転入者数の増加が課題となっています。



（出典：総務省　住民基本台帳人口移動報告）

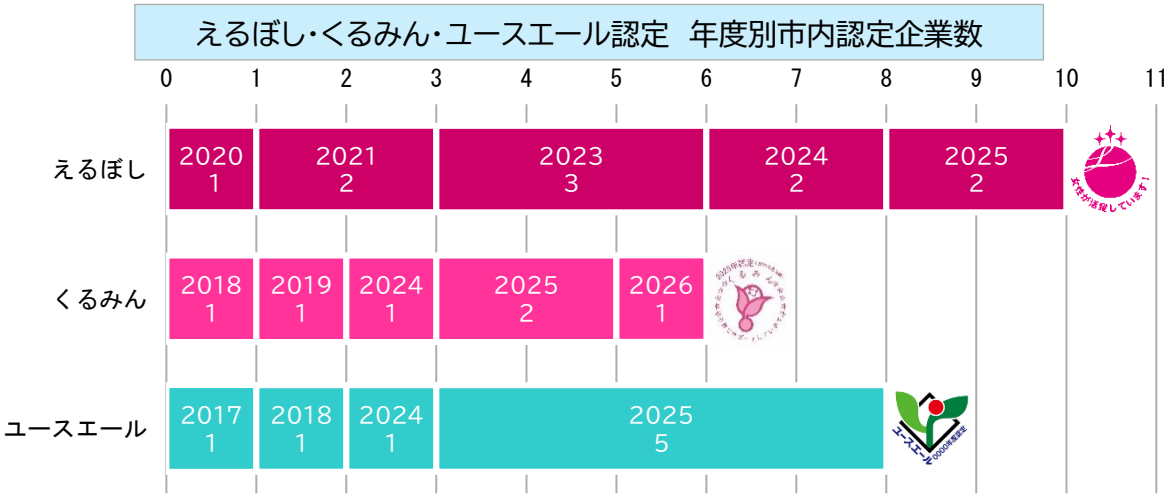
2.3.3 働きやすい職場のPR

本市は平成 29 年（2017 年）に「日本一女性が働きやすいまち」を目指す宣言を行って以降、女性活躍推進を中心とした「働きやすい職場づくり」に注力してきました。その効果もあり、厚生労働大臣が女性活躍で優れた取組みをしている企業を認定する「えるぼし認定」の市内認定取得企業数は、同規模の自治体において全国一位となっています。

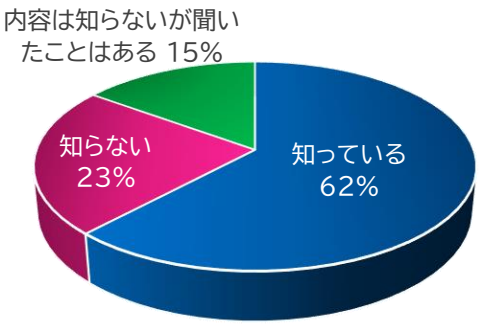
また、子育て支援に積極的に取り組んでいる企業として認定される「くるみん認定」、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況が優良な中小企業として認定される「ユースエール認定」の認定取得企業数も近年増加傾向にあります。

一方で、令和 7 年度（2025 年度）に実施した「職場における課題及び意識調査」では、「えるぼし認定取得企業数が日本一であると知っている」と答えた市民は全体の 31%でした。

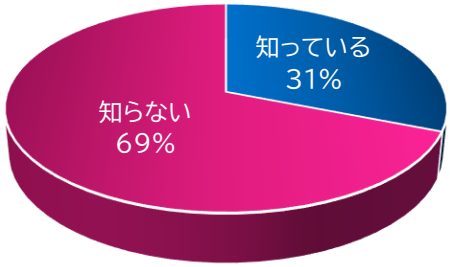
本市には若者や女性が働きやすい職場が多いにもかかわらず、周知が足りていないという課題があります。



国や県が認定している働きやすい職場のマークについて１つでも知っていますか



酒田市内のえるぼし認定取得企業数が日本一であることは知っていますか



2.3.4 【参考】首都圏在住者の意見

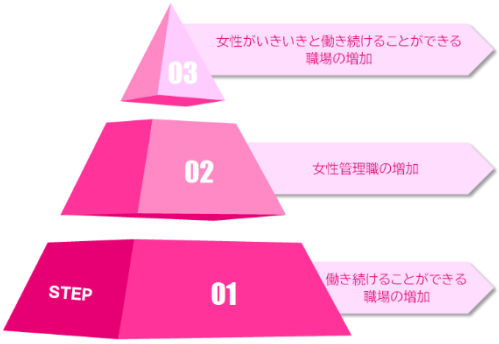
令和７年（2025 年）11 月に首都圏で開催された交流会「みんなでつくる山形の未来ナイト」において、「なぜ進学、就職した人が山形、地元に戻らないのか」の質問に対し、若者から聴取した意見は次のとおりです。

- 東京で生活するとなんでも水準が上がってしまうので、地方の水準には戻れないのではないではないか。
- 山形にいた時、進学では山形大学か東北大学か、という選択肢の狭さが気になって首都圏に出た。ルートがそれしかないというのが窮屈。
- ＩＴ関連は都内でなければ厳しい。情報の速さが違う。
- Ｕターンしたいとは思うがＵターンして何がしたいかがまだ決まらない。
- Ｕターンしたいと思うが、そのきっかけがない。現在はシステムエンジニアで、体制的にはリモートワークも可能ではあるが、自分の仕事をするには顧客と近い距離にいないといけないため難しい。転職しようとまでは今は思わない。

3 目指すべき姿

目指すべき姿は、本市の課題を３つにわけ、段階別の目標と達成項目を設定しています。

【段階別の目標】



【段階別の達成項目】

STEP 03	男女賃金格差の解消
STEP 02	多様なロールモデルの提示 透明性が高く公正な評価制度 女性管理職としての研修制度の充実
STEP 01	アンコンシャス・バイアスの軽減 ジェンダーギャップの解消 ライフステージに合わせた柔軟な働き方及び休暇制度の充実 女性が働きやすい職場環境の整備

また、達成項目別にチェックリストを作成し、企業と市が取り組む内容を示し、円滑な取組の推進に努めます。

▶ アンコンシャス・バイアスの軽減

達成項目

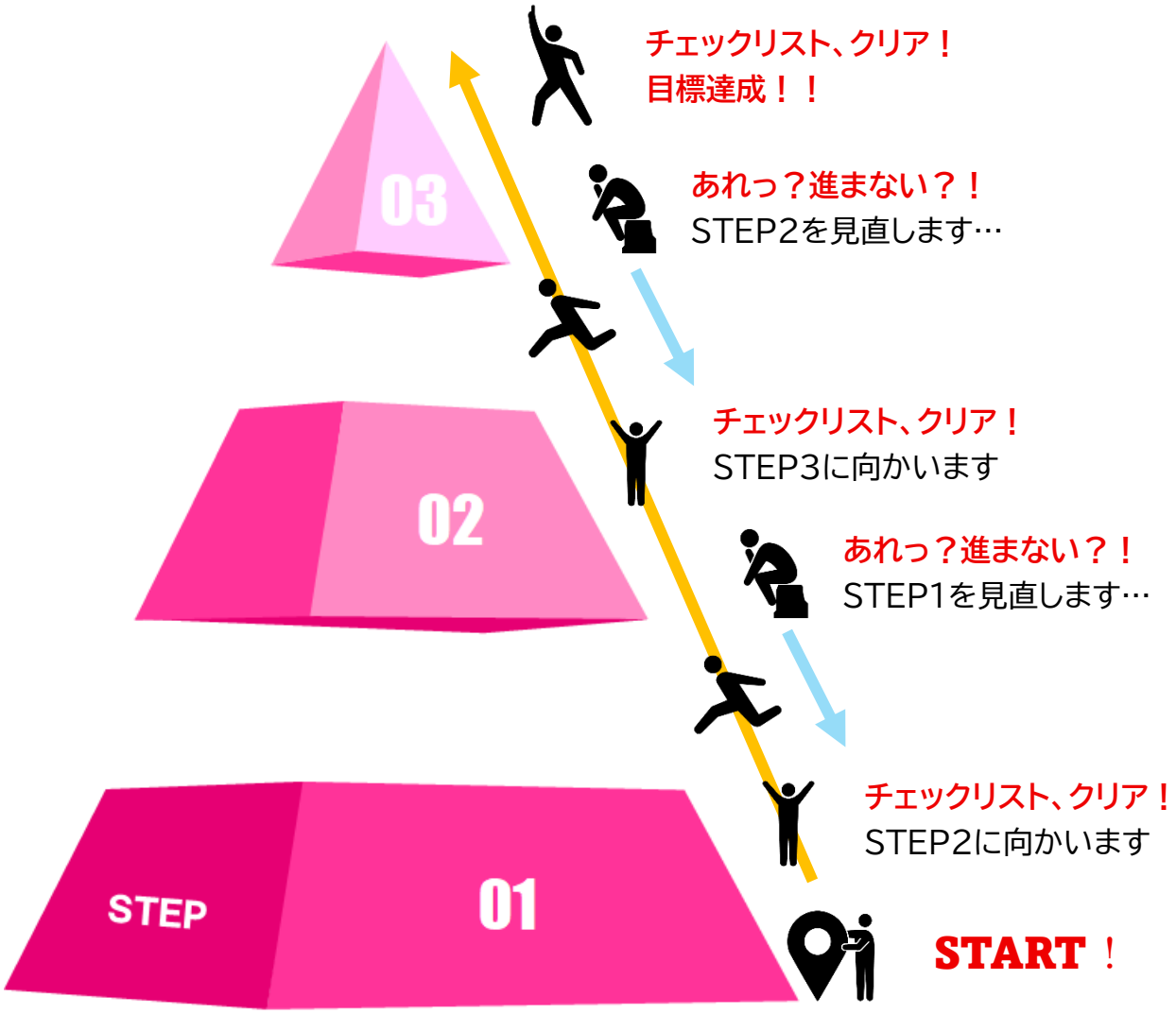
POINT 自社(事業所)にはアンコンシャス・バイアスが無いと思いこまない
誰にでもあることと捉え、「犯人探し」とならないよう配慮しながら実施する

- ☐ 1 実態の把握
  - ☐ アンケート調査の実施
    - 企 可能な限り全従業員を対象に実施
      - ・従業員の心理的安全性を確保するため、無記名で実施
    - 市 実施に対する相談対応　アンケート（チェックリスト）案の提供
  - ☐ 従業員への聞き取り
    - 企 可能な限り全従業員を対象に実施
      - ・従業員を抽出して実施する場合は、性別、年齢、仕事内容、階級に偏りの無いように実施
      - ・従業員の心理的安全性を確保するため、回答者は秘匿とする
    - 市 実施に対する相談対応
- ☐ 2 事案の共有
  - ☐ 自社(事業所)で事案を共有
    - 企 アンケート調査又は聞き取り結果について、自社（事業所）で共有
      - ・社内報、掲示板など、共有ツールは各企業で選択
      - ・全従業員が共有できるツールを選択
- ☐ 3 改善策について検討・取組
  - ☐ 自社(事業所)で職場環境改善検討委員会やワークショップを開催し、改善策について検討
    - 企 参加者を抽出する場合は、性別、年齢、仕事内容、階級に偏りが無いように実施
  - ☐ 研修の実施
    - 企 可能な限り全職員を対象に実施
      - ・段階的に実施する場合は、上位の階級から実施
    - 市 出前講座の提供
- ☐ 4 フォローアップ・効果検証
  - ☐ チェックリストの作成し、定期的に確認
    - 企 セルフで行なえるチェックリストを従業員に定期的に配布
    - 市 チェックリスト案の提供
  - ☐ フォローアップ調査の実施
    - 企 １のアンケート調査を一定期間ごとに実施し、新たな事案の発生などを把握する

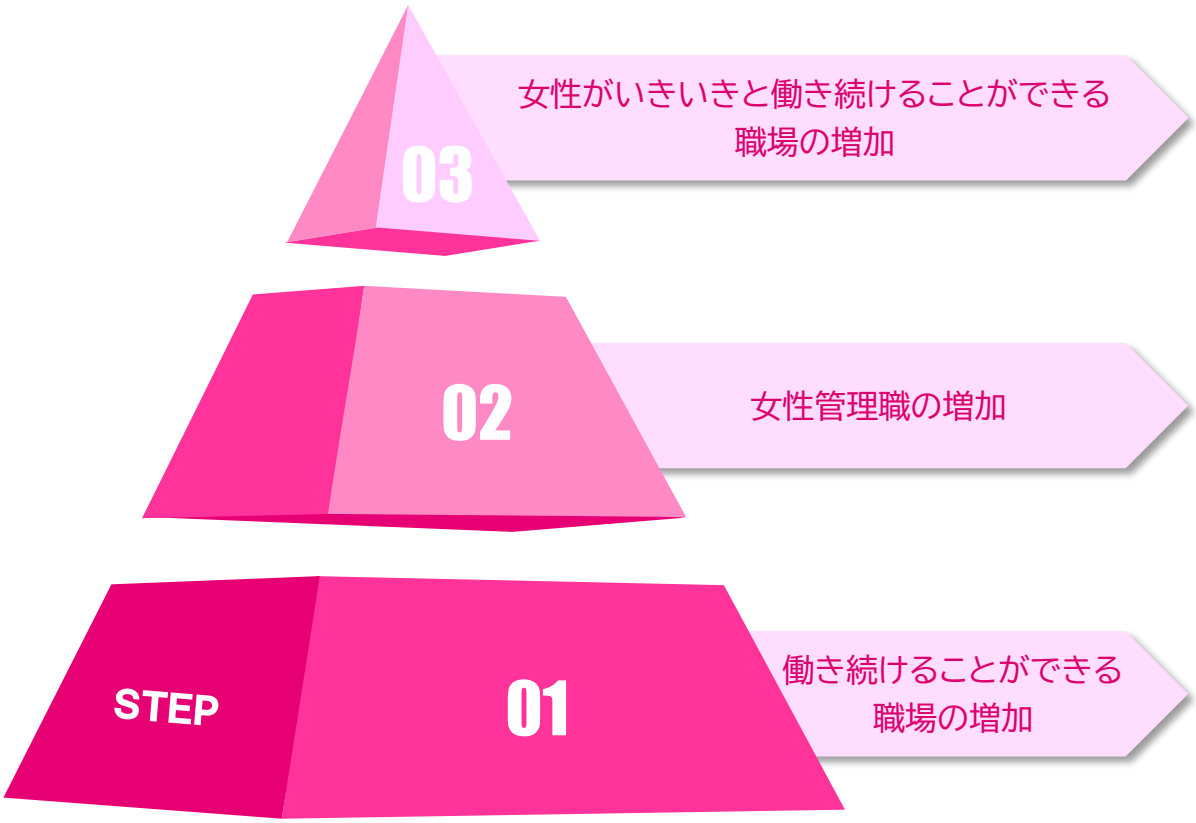
企 → 企業が取り組む項目
市 → 市が取り組む項目
取組んだ内容には☑を記入

★STEP ごとに必要だと思う達成項目を選び、取り組んだ又はすでに取り組んでいる場合は☑を記入
★実施状況に応じて自社で判断し、次の STEP へ進む
★次の STEP が円滑に進まない場合は、前の STEP の項目を再度見直す

【目標達成までの手順】


チェックリスト、クリア！
目標達成！！
あれっ？進まない？！
STEP2を見直します…
チェックリスト、クリア！
STEP3に向かいます
あれっ？進まない？！
STEP1を見直します…
チェックリスト、クリア！
STEP2に向かいます
START！
03
02
STEP
01

3.1 女性活躍推進



3.1.1 段階別の達成項目

STEP 03	男女賃金格差の解消
STEP 02	多様なロールモデルの提示 透明性が高く公正な評価制度 女性管理職としての研修制度の充実
STEP 01	アンコンシャス・バイアスの軽減 ジェンダーギャップの解消 ライフステージに合わせた柔軟な働き方及び休暇制度の充実 女性が働きやすい職場環境の整備

3.1.2 段階別の行動内容

行動内容は、企業の実態に合わせて実行します。チェックすることで、自社（事業所）の現在の状況（ＳＴＥＰ）が見えてきます。

STEP 01　働き続けることができる職場の増加

▶ アンコンシャス・バイアスの軽減

POINT　自社(事業所)にはアンコンシャス・バイアスが無いと思いこまない
誰にでもあることと捉え、「犯人探し」とならないよう配慮しながら実施する

☐ 1 実態の把握	
	☐ アンケート調査の実施
	企 可能な限り全従業員を対象に実施 ・従業員の心理的安全性を確保するため、無記名で実施
	市 実施に対する相談対応　アンケート（チェックリスト）案の提供
	☐ 従業員への聞き取り
	企 可能な限り全従業員を対象に実施 ・従業員を抽出して実施する場合は、性別、年齢、仕事内容、階級に偏りの無いように実施 ・従業員の心理的安全性を確保するため、回答者は秘匿とする
	市 実施に対する相談対応
☐ 2 事案の共有	
	☐ 自社(事業所)で事案を共有
	企 アンケート調査又は聞き取り結果について、自社（事業所）で共有 ・社内報、掲示板など、共有ツールは各企業で選択 ・全従業員が共有できるツールを選択
☐ 3 改善策について検討・取組	
	☐ 自社(事業所)で職場環境改善検討委員会やワークショップを開催し、改善策について検討
	企 参加者を抽出する場合は、性別、年齢、仕事内容、階級に偏りが無いように実施
	☐ 研修の実施
	企 可能な限り全職員を対象に実施 ・段階的に実施する場合は、上位の階級から実施
	市 出前講座の提供
☐ 4 フォローアップ・効果検証	
	☐ チェックリストの作成し、定期的に確認
	企 セルフで行なえるチェックリストを従業員に定期的に配布
	市 チェックリスト案の提供
	☐ フォローアップ調査の実施
	企 １のアンケート調査を一定期間ごとに実施し、新たな事案の発生などを把握する

ジェンダーギャップの解消

POINT

アンコンシャス・バイアスの軽減と一緒に取り組むことで効果が上がる
ジェンダーギャップが発生している年齢、仕事内容、階級を発見することで課題へのアプローチが早くなる

□ 1 実態の把握

□ データによる分析

企 男女別の採用比率、正職員比率、勤続年数、管理職比率、平均給与額を数値化し、どの部分にギャップが生まれているのかを把握

市➡実施に対する相談対応

□ アンケート調査の実施

企 可能な限り全従業員を対象に実施し、数値以外の心理的部分のギャップを発見する（男性の能力が高い思われている、女性は昇任できないと思っている　など）
・従業員の心理的安全性を確保するため、無記名で実施

市 実施に対する相談対応　アンケート案の提供

□ 2 解消策について検討・取組

□ データによる分析を可視化し、ギャップごとの解消計画を策定

企 段階的な解消計画を策定
・採用比率→正職員比率→勤続年数→管理職比率→平均給与額
といった順に取り組みことによって、効果を見ながら実施

□ 経営者の意識改革

企 ジェンダーギャップのない企業経営の実施
・従業員の仕事内容、昇進等を決定する際はジェンダーに偏りの無い判断・決定を行う（判断基準の作成など）
※ただし、性差による配慮は保つものとする

□ 職場の意識改革（研修など）

企 性別に限らず、向上心が育まれ、チャレンジすることを諦めない職場風土の醸成
・ジェンダーギャップに関する研修の実施、チェックリストの配布

市 出前講座の提供　チェックリストの提供

□ 3 フォローアップ・効果検証

□ 定期的なデータ分析

企 １年ごとにデータを分析し、自社（事業所）で共有

□ フォローアップ調査の実施

企 １のアンケート調査を一定期間ごとに実施し、従業員の意識変化を把握する

ライフステージに合わせた柔軟な働き方及び休暇制度の充実

POINT ライフステージに合わせた柔軟な働き方や周囲に気遣うことなく権利として休むことができる休暇制度の充実は、ライフステージが変わっても辞めることなく働き続けることができる

□ 1 勤務時間の検討

□ フレックスタイムの導入

企 子どもの送迎、通院、介護が必要な家族のデイサービスへの送り出しなど、働く時間帯を本人が積極的に選ぶことができる制度の導入
- 職場内でもわかりやすいようにフレックスタイムのモデルを何種類か設定する、フレキシブルな時間帯とするかは自社（事務所）で判断
- フレックスタイムを導入しにくい職場環境の場合は、導入しやすい職場への異動の希望についても従業員と相談し判断

市 導入に対する相談対応

□ 多様な勤務時間の導入

企 勤務時間の選択が可能となる制度の導入
- 半日勤務、6時間勤務など複数の勤務時間を導入

市 実施に対する相談対応

□ 2 副業制度の導入

□ フレックスタイムや時短勤務の導入に合わせて、副業制度を導入

企 時短勤務後や自社（事業所）の週休日に副業制度を活用
- 勤務時間内に、事情により働くことが出来ない時間帯がある従業員を対象に、フレックスタイムや時短勤務とあわせて副業制度を導入

□ 3 休暇制度の充実

□ 1時間単位(または分単位)で取得できる有給休暇制度の設置

企 取得しやすい（利用しやすい）有給休暇制度の設置
- ライフイベント後の復帰において、「何かあった時に時間単位で取得できる」という安心感を与えることができる

□ 看護休暇、介護休暇などの休暇制度の設置

企
- 自社（事業所）の従業業員にニーズ調査を行うなど、必要とされている休暇制度を設置する

□ 4 柔軟な働き方の導入

□ リモートワークの導入

企 育児、介護が必要な状況においても働くことができる環境の導入
- 休暇を取得することで職場の負担を増やすと言った従業員の心理的負担を軽減

市 両立支援等助成金などの助成制度の紹介・説明

女性が働きやすい環境の整備

POINT 物理的、心理的両面で環境を整備することで、「自社（事業所）に大切にされている」というコンディション及び心理的安全性の向上につながる

☐ **1 物理的な環境の整備**	
	☐ 清潔で働きやすい職場環境の提供
	企 女性目線での働きやすい職場環境の整備（更衣室、ロッカーなど） ・聞き取りやアンケートを実施し、女性従業員のニーズを把握する ・自社（事業所）の現状を加味し、可能な範囲での整備を実施
	市 実施に対する相談対応　他社（事業所）の好事例を紹介
☐ **2 心理的な環境の整備**	
	☐ 女性の健康に関する研修の実施
	企 可能な限り全従業員を対象とした研修を実施し、生理や更年期障害など女性の健康に関する理解を深め、配慮に努める ・段階的に実施する場合は、上位の階級から実施
	市 実施に対する相談対応　研修実施事業者の紹介
	☐ 相談体制の整備
	企 ライフステージごとに変化する働き方、ハラスメント、キャリア、仕事内容、メンタルヘルスなどに対応する相談窓口の整備 ・従業員の心理的安全性を確保（相談窓口へのアプローチ、外部機関も含めた相談窓口担当者の選任、相談場所に関する配慮、秘密保持の徹底など）
	市 実施に対する相談対応
	☐ フォロー体制の整備
	企 育児休業、看護休暇など取得をする際のフォロー体制を整備 ・他従業員の負担増加に対する心配など、心理的負担の軽減 ・フォロー体制を整備するために、業務を洗い出しマニュアル化する

STEP 02　女性管理職の増加

多様なロールモデルの提示

POINT

短期的及び長期的又はライフステージに合わせた目標設定ができるようなロールモデルを提示することにより、キャリアイメージの醸成、不安解消による離職の防止、組織の活性化につながる

□ 1 ロールモデルの作成	□ マイルストーンなどを用いたロールモデルの作成 企 キャリアへのステップ、ライフステージの変化など多様なロールモデルの作成 ・自分の今後のキャリア形成、出産や育児によるライフイベントによる影響の有無など、今後の自分がイメージできるような内容で作成 ・ロールモデルを作成することにより自社（事業所）において、どの層のロールモデルが不足しているか可視化される効果もある 市 ロールモデル作成ツールの提供
□ 2 インタビューの実施	□ 自社(事業所)従業員へインタビューを実施し、内容を共有 企 身近なロールモデルの提示 ・女性管理職、育児休業から復帰した従業員などを対象とし、周囲のサポート体制や家庭との両立、学ぶべきことなどをインタビューすることにより、今後の自分がイメージしやすくなり、働き続けたいと思える
□ 3 ロールモデルとなる従業員との対話	□ 自社(事業所)で自分が目指したい人物像に近い従業員(管理職)と対話 企 自分が理想とする働き方をしている従業員（管理職）と対話及び相談できる環境の整備
□ 4 次世代ロールモデルの育成	□ 時代(働き方)に合わせたロールモデルの育成 企 ロールモデルのアップデート ・多様な働き方やキャリア形成、自社（事業所）が求める人物像、従業員が理想とするロールモデルなど、次世代のロールモデルを育成

透明性が高く公正な評価制度

POINT 性別やライフステージに左右されることなく、自分の能力が正しく評価されているという安心感、モチベーションの維持、離職率の低下につながる

□ 1 評価基準の作成

□ 明確で公平性が保たれた評価基準の作成

企 具体的な数値目標や行動基準などの評価項目を設定し数値化
- 自社（事業所）の企業理念や目標などを加味しながら、階級、仕事内容などによりそれぞれ評価項目及び達成度に応じた点数配分などの評価基準を作成する
- 資格取得等も加点に加える

市 実施に対する相談対応

□ 2 評価プロセスの開示

□ 透明性の高い評価の決定プロセス

企 評価基準及び評価期間、評価決定までのプロセスを従業員に開示
- 評価は直属の上司だけでなく、社長を含めた会議で決定するなどの評価決定に至るまでの過程を開示しすることにより、偏った評価とならないことへの安心感、自社（事業所）への信頼感が高まる

市 実施に対する相談対応

□ 3 評価のフィードバック

□ 評価結果の開示及び対話

企 評価結果を本人に開示するとともに、基準に照らし合わせた結果内容の説明、今後期待することなどを伝える
- 人物評価とならないよう、評価期間における成果などに照らし合わせた結果を伝えるとともに、今後の目標を話し合うなど、本人の成長につながる内容の対話とする

□ 4 評価に対する意義申立先の設置

□ 自社(事業所)内に評価に対する異議申し立てする場を設置

企 評価結果開示後、結果に異議などある場合に申し立てする窓口を設置し評価に対する公正性を高める
- 上の階層からの評価だけでは反映しきれていない点などについて、本人からの異議申し立てを受け付ける窓口（部署）を設置し、一方的な人事評価とならないよう努める
- 異議申し立てできるという安心感が生まれ、評価への信頼度が高まる・評価基準の精度が高まる

女性管理職としての研修制度の充実

POINT 性差なく、本人の評価に応じて管理職になれる又は女性管理職を必要としていると示すことにより、チャレンジする女性の能力を高めることが出来る

☐ **1 職場におけるリーダーの育成**	
	☐ 性差のないリーダー育成研修の実施
	企 階級の段階的にリーダーとなる人材を育成 ・あらかじめ女性管理職となれる人材を育成することにより、管理職となることに対する心理的負担の軽減及び公平な育成による会社への信頼の向上、離職者の減少につながる
	市 実施に対する相談対応
☐ **2 女性管理職のための研修**	
	☐ 女性が管理職＝難しい、無理を解消
	企 「女性が管理職＝難しい、無理」ではなく、女性ならではの視点を活かした育成など、モチベーションを上げるための研修を実施 ・実力に見合った自信の構築、コーチング（聞く、信じる、引き出すなど）、リーダーシップなど
	市 実施に対する相談対応
☐ **3 外部で実施している研修への参加**	
	☐ 自社(事業所)以外で行われる研修などに参加し、視野を広げる
	企 自社（事業所）以外の視点での研修、他社との交流 ・外部で実施されている研修に参加することにより、知識を深めるとともに、自社（事業所）以外の女性リーダーと交流し視野を広げる
	市 ニーズに合わせた研修の開催

STEP 03　女性がいきいきと働き続けることができる職場の増加

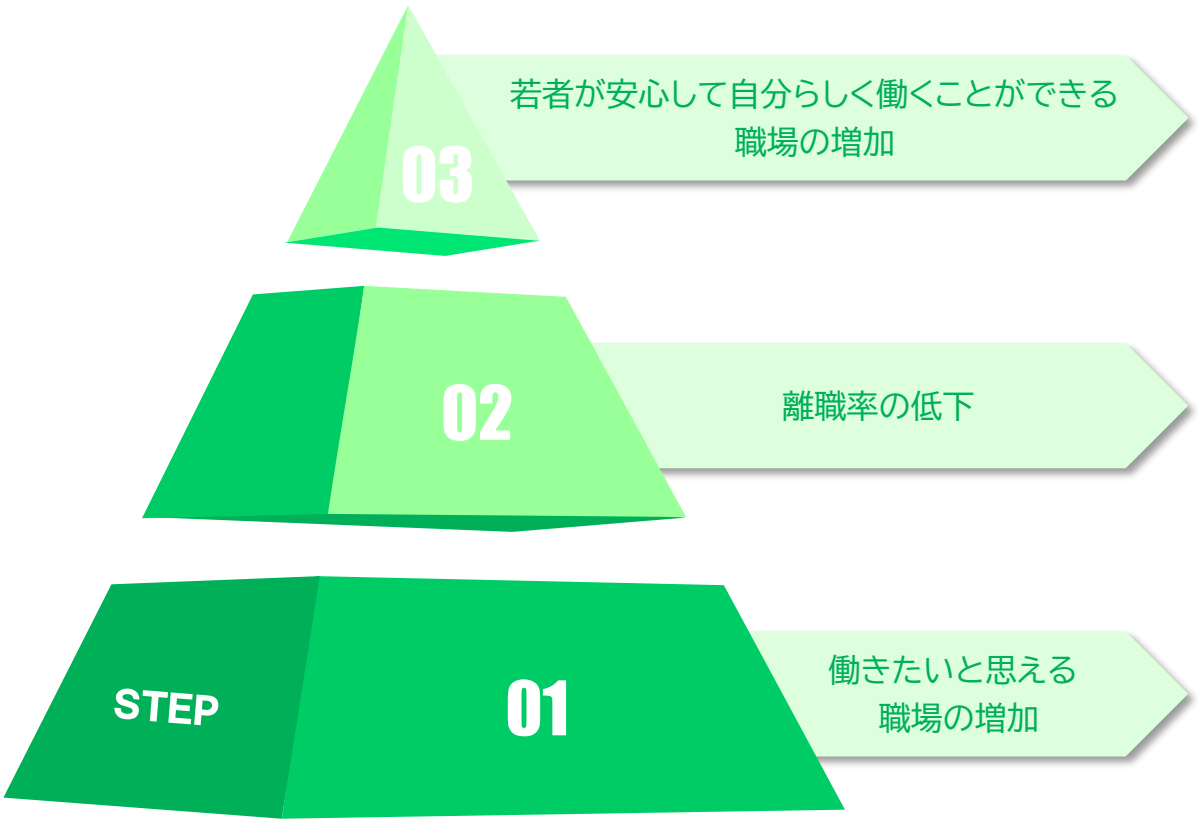
男女賃金格差の解消

POINT

男女間で賃金格差が発生している場合、STEP1～2が達成されていないことが要因として挙げられる
賃金格差の解消は、女性への正当な評価の結果につながり、企業への信頼度が向上するとともに働き続けたいと思える女性が増加する

☐ **1　格差の要因を可視化**	
	☐ **賃金格差が発生している要因を職種、年代、階層別に可視化**
	企　男女賃金格差がどの職種、年代、階層で発生しているのかを可視化し、男女で異なる要因を分析
	市　実施に対する相談対応
	☐ **時間外勤務手当の男女賃金格差を可視化**
	企　時間外勤務の男女別勤務時間を可視化し、男女で異なる要因を分析
	市　実施に対する相談対応
☐ **2　解消策について検討・取組**	
	☐ **要因別に解決策を検討**
	企　要因別に解決に向けた対応を実施 ・要因が職種であればアンコンシャス・バイアス、年代であればライフステージに合わせた働き方、階層であればジェンダーギャップといったようにＳＴＥＰ１から見直しを実施 ・時間外勤務が可能な女性従業員がいるにもかかわらず、男性従業員にばかり勤務させるなどのアンコンシャス・バイアスの軽減 ・時間外勤務そのものを抑制する検討
	市　両立支援等助成金などの助成制度の紹介・説明

3.2 若者雇用



3.2.1 段階別の達成項目

STEP 03	若者の転出者数の減少
STEP 02	就職前マッチングの実施及び充実 フレキシブルな働き方の提供 副業又は兼業制度の創設 育児休業・休暇の取得率増加
STEP 01	給与収入額及び休日の増加 時間外勤務の抑制 ハラスメントの撲滅 コミュニケーションが取りやすい職場風土の醸成 多様な研修制度及び休暇制度の創設 清潔な職場環境の整備

3.2.2 段階別の行動内容

行動内容は、企業の実態に合わせて実行します。チェックすることで、自社（事業所）の現在の状況（ＳＴＥＰ）が見えてきます。

STEP 01　働きたいと思える職場の増加

▶ 給与収入額及び休日の増加

POINT

給与収入額、休日数は企業を選ぶ上で、重視されている項目の一つとなっている一方で、若手従業員の給与を上げることが、企業の経営及びその他の職員の負担となってはならない
自社の PR に必要なポイントを検討する

□ １ 給与収入額の引き上げ	
	□ 初任給の引き上げ
	企 自社（事業所）の労働分配率（売上総利益などのうち人件費に回している割合）を把握 地域の物価、家賃相場、同業他社の給与収入額、労働分配率などを考慮し、初任給の額を決定
	市 実施に対する相談対応 業務改善助成金、働き方改革推進支援助成金などの助成制度の紹介・説明
	□ 若手従業員のベースアップ
	企 自社（事業所）の労働分配率（売上総利益などのうち人件費に回している割合）を把握 地域の物価、家賃相場、同業他社の給与収入額、労働分配率などを考慮し、ベースアップの額を決定
	市 実施に対する相談対応 業務改善助成金、働き方改革推進支援助成金などの助成制度の紹介・説明
□ ２ 休日の増加	
	□ 休日の増加を検討
	企 完全週休日の見直し、夏季・冬季休暇の延長、祝日の休み固定化 新規採用従業員等を対象とした若者休暇の創設 ・取引先企業の状況なども加味し実施
	□ 休日を増やしても利益を下げない検討
	企 生産性向上のための設備投資 ・業務の見直しを行い、ＤＸ化などを検討
	市 ＤＸ化推進補助金などの助成制度の紹介・説明

時間外勤務の抑制

POINT

ワークライフバランスを重視する若者が多い中、時間外勤務の少なさは企業の魅力の一つとなる

時間外勤務手当（＝企業にとってのコスト）を削減することにより、基本給を増額することも可能となる

☐ **1　時間外勤務が発生する要因を可視化**	
	☐ 時間外勤務が発生している要因を部署、年代、階層別に可視化
	企 時間外勤務がどの部署、年代、階層で発生しているのかを可視化し、その要因を分析
	市 実施に対する相談対応
	☐ 時間外勤務が発生している要因を従業員面からの要因の分析
	企 業務量に対し時間外勤務が適正か、時間外勤務手当を目的とした勤務か、一定の従業員に業務が集中していないかなど分析 ・時間外勤務が多い従業員に対するヒアリングも行う
	市 実施に対する相談対応 働き方改革推進支援助成金などの助成制度の紹介・説明
☐ **2　時間外勤務抑制の検討**	
	☐ 業務の見直し
	企 必要以上行っている業務（チェック項目の多い報告書や使わない項目の多い集計表の作成など）、前任者踏襲となっている業務（必要かどうか見直しされていない業務など）などの見直し ・ＤＸ化が可能な業務についての切り出しも同時に行うと効率的
	☐ 人員配置の見直し
	企 部署ごとの業務量に応じた人員になっているか、育児休暇取得中の従業員の補充等は適正に行われているかなど、人員配置について見直し ・業務をマニュアル化し、俗人化しないなどの検討も行う
	☐ ノー残業デーの実施
	企 自社（事業所）の実態を踏まえ週又は月ごとのノー残業デーを設定及び実施する ・繁忙は除くなど、ノー残業デーが業務量に影響を与えないよう工夫
	市 実施に対する相談対応

ハラスメントの撲滅

POINT 多様化するハラスメントへの対応は、企業のブランドイメージにつながるとともに、従業員のメンタルヘルスを守り、想定外の業務発生を防ぐことにもつながるため、若者は安心して働くことができる職場だと感じる

☐ 1 内部ハラスメントへの対応	
	☐ 就業規則への明記及び周知 企 何がハラスメントで禁止事項なのか、違反した場合はどういった懲戒処分を受けるのかを就業規則へ明記し、従業員に対し周知 ・無意識のハラスメントに気づいてもらい、事例の発生を事前に防ぐ
	☐ 相談窓口の設置及び周知 企 社内又は匿名性を担保できる外部窓口（専門家などへの相談）を設置 ・従業員の心理的安全性を確保
	市 実施に対する相談対応　パンフレット等の提供
	☐ 適正な対応及び処置等 企 当事者（必要に応じて関係者も含む）への聞き取り、記録内容などの確認、ハラスメントか否かに関する判断を行う ハラスメントに該当した場合は、処分などについて決定 ・当事者を秘匿にすることが可能な場合は、事例を公表することも抑制につながる
	市 実施に対する相談対応
	☐ フォローアップの実施 企 定期的なフォローアップを実施
☐ 2 外部ハラスメントへの対応	
	☐ カスタマーハラスメントなどの対応マニュアル作成 企 ハラスメントか否かの判断基準、ハラスメントへの対応方法、警察などへの通報基準などを明記したマニュアルの作成 ・外部からのハラスメントには、「個人」ではなく「企業」として対応することを明記し、従業員の心理的負担を軽減する ・マニュアルは定期的に見直し、必要に応じて修正する
	市 作成に対する相談対応
	☐ 事案発生時の対応 企 ハラスメント事案が発生した場合は、マニュアルに応じて対応 対応した従業員のメンタルヘルスの確認（相談・対応） ・若手従業員が対応し続けることが無いよう、段階的に上司が対応するなどの対応策を実施 ・対応した従業員のメンタルヘルスについて、すぐに確認する
☐ 3 研修の実施	
	☐ ハラスメント研修の実施 企 内部及び外部ハラスメントに対する従業員研修を実施 ・経営陣も含めた社員全員で受講することが重要

コミュニケーションの取りやすい職場風土の醸成

POINT コミュニケーションが取りやすい職場は、ミスの発見や報告も早く、他者の意見も受け入れ改善につなげるなど、生産性の高い職場になりやすい
従業員の自己肯定感も上がり、若者が定着しやすい企業となる

☐ 1 心理的安全性が高い職場風土	
	☐ 相談・報告・連絡のしやすい職場 企 「わからない」「教えて欲しい」と言える、自分のミスを早く報告できる、反対意見を言える・歓迎する職場風土づくり ・否定されることなく自分の意見が言いやすいという心理的安全性が確保され、色々なことにチェレンジできる従業員が育つ ・ミスなどのインシデントが発生してから対応するまでの経過時間などにより職場ごとにチェックする
	☐ メンター及び OJT 指導員制度の創設 企 豊富な経験や知識を持つ先輩社員による精神的及び技術的サポート ・ティーチングとコーチングの充実を図る
	☐ 外部カウンセラー制度の導入 企 外部カウンセラーと相談、面談を実施
	☐ 情報を共有できる職場 企 必要な情報が、掲示板やアプリなどで共有できる職場づくり ・「自分だけが知らない」といった心理的不安が発生しないための配慮
☐ 2 コミュニケーションが取りやすい職場	
	☐ コミュニケーションが取りやすい人間関係 企 従業員が参加しやすいイベントの開催、少しの雑談を許容する雰囲気の形成、他部署との積極的な交流など友好な人間関係を構築しやすい職場づくり
	☐ コミュニケーションが取りやすい職場環境 企 相談がしやすいようなチャットツールの導入、簡単に打ち合わせできる相談スペースの設置、多くの従業員とコミュニケーションがしやすいランチルームの設置など職場環境面の整備

多様な研修制度及び休暇制度の創設

POINT 従業員のスキルアップ＝自社(事業所)の成長と捉えた積極的な研修の実施及び従業員が必要としている休暇制度の創設により、自分が大事に育成されていると感じ、離職率の低下につながる

□ 1 多様な研修制度の創設

□ 現状分析及び研修メニューの作成

企 自社（事業所）の従業員の成長に必要な研修は何か、従業員は何を学びたいと思っているのか現状を分析（把握）し、研修メニューについて検討・作成
- 資格など、必要な研修の洗い出し（従業員が自己負担で受講することが無いよう確認）
- 従業員への聞き取りやアンケートの実施

市 実施に対する相談対応

□ キャリアパスの可視化

企 この研修は今後どう活かされるのか、この研修を受講することによって〇年後に階層がここになるなど、今後のキャリアパスの可視化

□ 外部研修も含めた積極的な受講

企 自社（事業所）又は本人にとって必要な研修は、積極的に受講
- 外部研修受講のための費用については自社（事業所）が負担する
- 外部研修を受講後、自社（事象所）内で受講内容を発表するなど、職場内で情報共有する

市 研修等の紹介

□ フォローアップの実施

企 研修受講後、業務にどれくらい活かされているかなどのフォローアップを実施し、必要に応じて研修内容を見直す

□ 2 多様な休暇制度の創設

□ ニーズの把握

企 ワーク・ライフ・バランス重視型（バースデー休暇）や社会貢献型（ボランティア休暇）、自己啓発型（キャリアアップ休暇）など、従業員のニーズを把握
- アンケート調査や聞き取りを実施

市 作成に対する相談対応

□ 自社(事業所)の状況に合わせた休暇制度の創出

企 休暇取得による生産性への影響、既存休暇の有無、休暇取得時の他従業員のフォロー体制の確保などを勘案し創出
- 1 時間未満（15 分又は 30 分）単位の有給休暇取得についても同時に検討する

清潔な職場環境の整備

POINT

職場を清潔に保つことにより、視覚的ノイズが軽減され、衛生面での安心感が生まれる

特に若い従業員は、きれいな職場環境を好む傾向にあり、若者が就職先を選ぶ要件の一つとなっている

☐ **1 就業環境**	
	☐ デスク周りなどの就業環境
	企 デスクの広さ、作業のしやすさ、整理整頓しやすい書庫や収納の有無、清掃頻度、清潔感などへの配慮
	市 清潔なオフィスの掲載など、ＰＲに対する協力
	☐ トイレなどの共有部分
	企 従業員の共有部分に対する清潔感の保持 ・トレイ、洗面台、更衣室、休憩室、食堂など
	☐ 健康への配慮
	企 消毒液、除菌シートの設置などの衛生用品の設置
☐ **2 制服(作業服)の支給**	
	☐ 就業に必要な制服(作業着)の支給
	企 「汚れ」を職場に持ち込まない、持ち出さない ・就業に必要な制服（作業着）などは自社（事業所）で支給し、従業員の負担を軽減
☐ **3 若い従業員の意見取り入れ**	
	☐ 職場環境検討会議の開催
	企 若い従業員を中心とした職場環境を検討する会議を開催し、意見を取り入れる
	☐ 服装ルールの見直し
	企 外勤や内勤、事務作業や製造作業、安全性や機能性など業務形態ごとに服装ルールを考え、見直す

STEP 02　離職率の低下

就業前マッチングの実施及び充実

POINT

「思っていたのと違う」という離職者を減少させる
体験することにより自社(事業所)への適応性を図る
就職希望者と企業による「相性」はどこにでもあると捉え、「相性」ではなく
入社前の理想と入社後の現実による「ギャップ」解消を目指す

☐ **1　企業の紹介**	
	☐ 企業説明会の開催、就職説明会への参加
	企　自社（事業所）の事業内容について説明 年齢の近い若手従業員との意見交換の実施 ・自分が持っているイメージと実際の仕事との乖離を埋める ・良い面だけをＰＲせず、繁忙期の時間外勤務時間や大変だと思われる仕事内容なども伝え、就職後の「がっかり」感を軽減させる
	市　就職説明会などの開催案内
	☐ SNSの活用
	企　多くの若者に仕事内容、企業情報が届くようＳＮＳを活用
☐ **2　職場体験、インターンシップの実施**	
	☐ WAKU WAKU WORK などへの参加
	企　中・高校生を対象とした仕事体験会に参加し、実際の仕事内容について具体的に説明 ・自社（事業所）の仕事内容、企業情報を多くの場面で発信
	市　実施について案内
	☐ 個別企業訪問リストへの登録
	企　市ホームページに掲載している個別企業訪問リストに登録し、生徒が気軽に企業訪問出来る環境を提供
	市　掲載について案内（市ホームページに掲載）
	☐ インターンシップの受入れ
	企　現場の空気感や仕事内容、人間関係の距離感などを感じてもらい、就職後の「ギャップ」を軽減
	☐ インターンシップの受入後のイベント開催
	企　インターンシップ後もつながることが出来るよう、イベント開催 ・芋煮会開催、WAKU WAKU Open Company など

フレキシブルな働き方の提供

POINT 時間や勤務場所にとらわれない働き方は、従業員のワーク･ライフ･バランスの向上やストレスの軽減につながるとともに、育児や介護が必要となっても働きやすいため、離職防止となる

☐ **1 就業規則の改正**	
	☐ 導入のための改正 企 導入するために必要な就業規則の改正
☐ **2 時間にとらわれない勤務**	
	☐ 時差出勤の導入 企 所定労働時間は変えずに、様々な勤務時間帯を設定 ・子育てや介護など、時差出勤を利用したい人のニーズを把握して、時間帯を設定 市 実施に対する相談対応　事例の提供
	☐ フレックスタイムの導入 企 １か月の総労働時間を定め、その範囲内で日々の勤務時間などを従業員自ら設定 ・コアタイム（必ず勤務が必要な時間帯)、フレキシブルタイム（自由に出退勤できる時間帯）の設定などを検討 市 実施に対する相談対応　事例の提供
	☐ 週休3日制の導入検討 企 週の合計勤務時間を変えず、１日あたりの勤務時間を増やすことにより週休３日制を導入 ・給与収入額が減ることなく休日が増加
☐ **3 場所にとらわれない勤務**	
	☐ テレワークの導入 企 在宅も含めた選択できる勤務場所を設定 ・労務、業務管理の徹底（業務開始・終了、業務の進捗状況など） ・ＩＴインフラの整備 ・情報漏洩などのセキュリティリスクへの対応

副業又は兼業制度の創設

POINT

離職せずとも別の仕事を経験することができるため、自社（事業所）では取することが難しいスキルや経験を得ることができる
総労働時間が増加するため、従業員の就業時間や健康管理が必要となる

☐ **１ 就業規則の改正**	
	☐ **制度創設のための改正** 企 制度を創設するために必要な就業規則の改正 ・原則禁止から原則容認への変更（許可制、届出制など） ・副業（兼業）可能な内容、時間帯、期間などを追加
☐ **２ 副業制度又は兼業制度の創設**	
	☐ **許可基準、許可プロセス、禁止事項の周知** 企 副業（兼業）が自社（事業所）での業務に支障をきたしてはならないため、許可基準などを周知 ・副業（兼業）先も含めた総労働時間が過剰にならないよう、副業勤務時間の定期的な報告など運用面でのルール作りが必要 ・競合企業での副業又は兼業禁止などリスクへの対応
	市 実施に対する相談対応　ガイドライン等の提供
	☐ **制度の運用** 企 許可するにあたり、従業員本人及び上司からの運用に関する面談を実施 ・必要に応じてその都度、運用面でのルール変更を実施
☐ **３ 効果検証**	
	☐ **制度運用後の効果検証** 企 定期的に効果検証し、業務に支障をきたしていないか、本人のスキルアップなどにつながっているかなどを検証 ・従業員が給与収入額に不満があるために副業（兼業）している場合は、ＳＴＥＰ１の「給与収入額及び休日の増加」から見直しを検討 ・本人及び上司からの聞き取り実施

育児休業・休暇の取得率増加

POINT

子育てしやすい職場は働きやすく、離職防止につながる
ワーク・ライフ・バランスを重視する若者にとって、育児がしやすい＝育児休業が取得しやすい企業は、企業を選ぶ要件で重視されている

☐ **1 実態の把握**	
	☐ 取得状況の検証 企 対象となる職員の取得状況について検証 ・性別、年齢、仕事内容、階級別など
	☐ 従業員への聞き取り 企 取得が進んでいない従業員、部署の責任者などに聞き取り ・取得が進まない理由（本人の事情か、職場環境かなど）を聞き取り
☐ **2 取得状況の可視化・共有**	
	☐ データによる取得状況の分析を可視化し、共有 企 取得状況、取得率の上昇（又は低下）理由などを、従業員も含めた自社（事業所）全体で共有 ・取得できない従業員の特定につながらないよう、可能な限り配慮
☐ **3 改善策について検討・取組**	
	☐ 従業員の心理面からの改善 企 育児休業（休暇）すると昇進に著しく影響がある、取得後に戻ってくる場所がなくなる、休暇中の収入が大幅に減るなど、従業員の心理的負担を軽減するための取組みを実施 ・育児休業（休暇）制度内容の周知 ・研修の実施 ・育児休暇取得者の経験談を共有やロールモデルの提示
	☐ 職場環境面からの改善 企 育児休業（休暇）取得者だけではなく、取得した職員のフォローにあたる従業員の負担軽減に関する取組みの実施 ・育児休業（休暇）取得時のフォロー体制を整備 ・フォロー体制を整備するために、業務を洗い出しマニュアル化する

STEP 03　若者が安心して自分らしく働くことができる職場の増加

若者の転出者数の減少

POINT　若者の転出者数の減少には、離職せず同じ職場で働き続けることが重要であり、そのためには自社（事業所）への愛着や信頼が必須となる

□ 1　働き続けたいと思える従業員の増加

□ アンケート調査の実施・共有

企　自社（事業所）に対する愛着、安心感、信頼度などに関するアンケートを定期的に実施、結果を共有
- 働き続けたいと思える企業として、従業員が足りないと思っている項目を可視化
- 調査結果の他、今後の改善点の提案も含めて、自社（事業所）内で共有する

市　実施に対する相談対応

□ 働き続けることのメリットの提示

企　マイルストーンなどを用いた節目ごとのメリット、キャリア形成などの提示

市　作成に対する相談対応

□ ライフステージ別のサポートなど

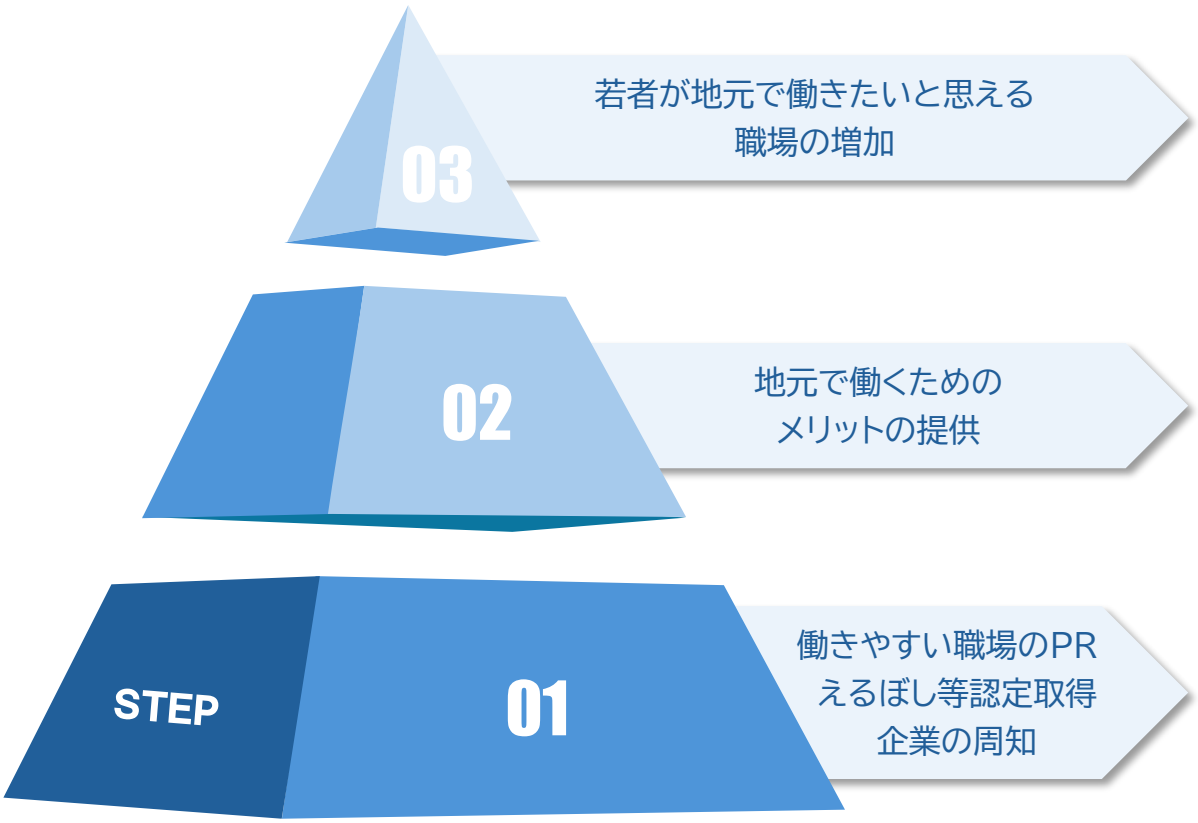
企　従業員のライフステージ別にサポートやお祝い
- 入社時のスーツ購入費補助、結婚休暇、結婚・出産祝金、育児のための短時間勤務制度、自己研鑽のための研修受講費補助など

市　実施対する相談対応　好事例のＰＲ

□ 働きがいを見つける

企　働きやすさ＝「ここで働き続けられる」という安心感、
働きがい　＝「ここで働く意義がある」という充実感とし、
働きがいを見つけてもらう
- 若い従業員で座談会開催など
- 従業員の働きがい＝企業の魅力をしてＰＲするポイントになる

3.3 若者の地元定着及び回帰



3.3.1 段階別の達成項目

STEP 03	若者の転入者数の増加 県内就職率の向上
STEP 02	多様な働き方や働く場の提供 住宅手当など、福利厚生の充実 魅力的な企業の増加及び周知 伝わりやすい企業理念の提示
STEP 01	市内企業ＰＲ及び低年齢層から始めるタッチポイントの増加 認定取得企業数の増加及び周知 地元高校及び大学等との連携

3.3.2 段階別の行動内容

行動内容は、企業の実態に合わせて実行します。チェックすることで、自社（事業所）の現在の状況（ＳＴＥＰ）が見えてきます。

STEP 01　働きやすい職場のPR　えるぼし等認定取得企業の周知

▶ 市内企業PR及び低年齢層から始めるタッチポイントの増加

POINT

就職を希望する若者の9割近くは、応募前に企業の採用ページを閲覧する、サイトのデザインや情報が志望度に影響を与えるという現状にある
また、低年齢層の段階からキャリア教育などで企業を知ってもらうことにより、将来の人材確保に効果がある

☐ 1 企業PRの実施	
	☐ わかりやすい採用ページの作成 企 わかりやすい仕事内容、知りたい情報の掲載、スマートフォンでの操作性など、就職希望者目線に立った採用ページ ・一日の仕事の流れや、先輩インタビュー ・残業時間、男女比率、平均年齢、有給消化率、育児休業取得率など
	市 実施に対する相談対応
	☐ SNS を活用した PR 企 多くの若者に仕事内容、企業情報が届くようＳＮＳを活用
	市 実施に対する相談対応 ショート動画などによる企業ＰＲ動画などの作成
☐ 2 タッチポイントの増加	
	☐ 職業体験会(WAKU WAKU WORK)及び 職場見学会(WAKU WAKU Open Company)への参加 企 中・高校生を対象とした仕事体験会に参加し、実際の仕事内容について具体的に説明 ・自社（事業所）の仕事内容、企業情報を多くの場面で発信
	市 実施について案内
	☐ 個別企業訪問リストへの登録 企 市ホームページに掲載している個別企業訪問リストに登録し、生徒が気軽に企業訪問出来る環境を提供
	市 掲載について案内（市ホームページに掲載）
	☐ インターンシップの受け入れ 企 現場の空気感や仕事内容、人間関係の距離感などを感じてもらい、就職後の「ギャップ」を軽減

認定取得企業数の増加及び周知

POINT

働きやすい職場に関する認定の取得は、企業活動のデータに基づいて行われるため、国が認定した信頼できる「ホワイト企業」と認知される
取得後は企業の魅力として PR することにより、就職を希望する若者の増加が見込める

☐ 1 認定に関する相談・セミナーの受講	
	☐ 認定取得を検討
	企 自社（事業所）の魅力（強み）につながる認定の取得について検討 ・女性活躍推進⇒「えるぼし認定」 ・子育てサポート⇒「くるみん認定」 ・若者雇用⇒「ユースエール認定」
	市 人材活躍支援員・商工港湾課職員が企業訪問し、認定申請に関する手続きの説明及び相談対応 対象項目のチェックリスト配布 オンラインによる山形労働局への相談対応
	☐ 認定取得に関するセミナー
	企 認定取得に関するセミナーの受講
	市 セミナー開催
☐ 2 認定取得に関する奨励金の交付	
	☐ 働きやすい職場づくり認定取得等奨励金
	企 認定取得後、「働きやすい職場づくり認定取得等奨励金」の申請
	市 奨励金の支給
☐ 3 認定取得後の PR	
	☐ 様々な媒体などを活用した PR ホームページ、ＳＮＳ、企業ガイドブック、企業説明会など様々な媒体及び機会で認定企業であることをＰＲ
	市 市ホームページ、企業見学ツアーでの積極的な紹介 取得企業の紹介も含めたパネル展の開催 取得企業を紹介するチラシの作成及び配布

地元高校及び大学等との連携

POINT 市内企業の働きやすさなどの魅力を知ることにより、地元定着又は県外進学後などの地元回帰に効果がある

□ 1 地元高校との連携	
	□ 企業見学ツアーの受入れ
	企 企業見学ツアーを受け入れやすい職場環境の整備 ・企業の選定には採用実績を重視しているため、高校生の積極的な採用をすすめる ・受け入れるための企業説明資料の作成 ・受入れの場の確保、見学内容の検討
	市 企業見学ツアーの実施
	□ 進路サポート講座の開催
	市 市内で生き生きと働く方を講師に、地元定着（回帰）を目的に開催
	□ 企業説明会の開催
	市 高校生が希望する業種に関する企業説明会の開催
□ 2 地元大学との連携	
	□ 企業見学ツアーの受入れ
	企 企業見学ツアーを受け入れやすい職場環境の整備 ・企業の選定には採用実績を重視しているため、高校生の積極的な採用をすすめる ・受け入れるための企業説明資料の作成 ・受入れの場の確保、見学内容の検討
	市 企業見学ツアーの実施

STEP 02　地元で働くためのメリットの提供

多様な働き方や働く場の提供

POINT

時間や勤務場所にとらわれない働き方は、従業員のワーク・ライフ・バランスの向上やストレスの軽減につながるとともに、育児や介護が必要となっても働きやすいため、就活時、魅力的な企業として認識される

☐ **1　就業規則の改正**	
	☐ **導入のための改正** 企　導入するために必要な就業規則の改正
☐ **2　時間にとらわれない勤務**	
	☐ **時差出勤の導入** 企　所定労働時間は変えずに、様々な勤務時間帯を設定 ・子育てや介護など、時差出勤を利用したい人のニーズを把握して、時間帯を設定 市　実施に対する相談対応　事例の提供
	☐ **フレックスタイムの導入** 企　１か月の総労働時間を定め、その範囲内で日々の勤務時間などを従業員自ら設定 ・コアタイム（必ず勤務が必要な時間帯）、フレキシブルタイム（自由に出退勤できる時間帯）の設定などを検討 市　実施に対する相談対応　事例の提供
☐ **3　場所にとらわれない勤務**	
	☐ **テレワーク・リモートワークの導入** 企　在宅も含めた選択できる勤務場所を設定 ・労務、業務管理の徹底（業務開始・終了、業務の進捗状況など） ・ＩＴインフラの整備 ・情報漏洩などのセキュリティリスクへの対応

住宅手当など、福利厚生の充実

POINT 基本給以外での手当などによる収入（可処分所得）の増加やキャリアアップ支援など、自社（事業所）が魅力的な企業としてPR出来るような支援等の実施が重要となる

☐ **1 ニーズ調査の実施**	
	☐ **従業員に対する調査** 企 若手従業員を対象としたニーズ調査を実施し、何を必要としているのか、何に困っているのかを調査 ・アンケート調査又は聞き取りの実施
	市 実施に対する相談対応
	☐ **導入の検討** 企 調査結果をもとにした導入できる福利厚生などの検討 ・他社の実施状況を把握し、検討する
☐ **2 生活･経済支援**	
	☐ **居住に関する支援** 企 家賃補助・住宅手当などの導入 ・県外からのＵＩＪターンによる就職者などにとっては重要
	☐ **奨学金返済に対する支援** 企 進学時に借り入れた奨学金の返済が必要な従業員に対する支援の実施 ・実質的な経済支援として重要
	市 企業等による貸与奨学金の代理返還制度の紹介
	☐ **食事補助** 企 食事等に対する補助 ・ランチへの補助、月１回の昼食の提供など ・夏場の飲料水の提供、誕生日祝い（ケーキ等）の提供など
☐ **3 自己成長･キャリアアップ支援**	
	☐ **資格取得補助** 企 資格取得に関する補助の実施 ・受験料、テキスト購入、セミナー受講などへの補助
☐ **4 健康面への支援**	
	☐ **がん検診等に対する補助** 企 健康診断の実施、人間ドッグやがん検診などの受診料への補助
	☐ **健康維持に対する支援** 企 メンタルヘルス窓口の設置、フィットネスジム利用補助など

魅力的な企業の増加及び周知

POINT 若者が働きたいと思える魅力は何か、認定取得など自社(事業所)の強みは何かを分かりやすく伝えることにより「選ばれる企業」となる効果がある

☐ 1 認定の取得	
	☐ えるぼし認定・くるみん認定・ユースエール認定などの取得
	企 自社（事業所）の目指すべき姿や特色などにあった認定の取得 ・えるぼし認定⇒女性活躍推進 ・くるみん認定⇒子育てサポート ・ユースエール認定⇒若者の雇用管理
	市 認定取得に関する説明、相談対応 取得のためのセミナーの開催 山形労働局への連絡 働きやすい職場づくり認定取得等奨励金の交付
	☐ その他の認定取得
	企 健康経営優良企業、やまがたスマイル企業などの認定取得
	市 認定取得に関する説明
☐ 2 企業の周知	
	☐ 自社(事業所)の魅力を見つける
	企 若者が働きたいと思える自社（事業所）の魅力を見つける ・自社（事業所）の何が誰を幸せにするのか （ユーザーや従業員、社会に対してなど） ・他社にとっての弱みを魅力として見せるなど （ひたすらものづくりをするため、人見知りが働きやすいなど）
	☐ 自社(事業所)の魅力をPR
	企 多くの若者に仕事内容、企業情報が届くようＳＮＳを活用し、認定の取得状況、自社（事業所）の魅力をＰＲ
	市 企業見学ツアーや市ホームページにてＰＲ

伝わりやすい企業理念の提示

POINT

若者は仕事内容を重視し企業を選ぶ傾向にあり、企業が何を大切に経営しているかへの関心は強い
伝わりやすい企業理念の提示は若者の目に留まりやすいため、地元企業で働いてみたい若者が増加する

☐ 1 伝わりやすい企業理念	
	☐ 企業理念の策定･見直し
	企 若者に伝わるよう、具体的で分かりやすい企業理念 ・「挑戦を応援する企業」⇒誰の挑戦をどう応援するか ・企業理念はそのままで、わかりやすい説明を加えるなど 「感謝」⇒「感謝　働く人やお客様への感謝を忘れず、その期待に応えられる製品を創り続けます」など
	市 実施に対する相談対応
☐ 2 企業理念の提示	
	☐ 名刺、パンフレット、採用ページなど
	企 若者の目に留まりやすい媒体を利用して提示 ・名刺に記載（記載しきれない場合は二次元コードを掲載など） ・ショート動画を作成し、ＳＮＳで配信など
	市 市ホームページに掲載

STEP 03　若者が地元で働きたいと思える職場の増加

若者の転入者数の増加

POINT　若者の転入者増加のため、市が積極的にPRを実施し、UIJターンも含めた若者の転入を進める

□ 1 市の魅力をPR	
	□ 魅力的な企業が多いことをPR
	市 えるぼし認定・くるみん認定・ユースエール認定企業のＰＲ 「若者・女性に選ばれる酒田」の取組みに参加している企業のＰＲ （チラシ配布、市ホームページ掲載）
	□ 住みやすい酒田のPR
	市 ＵＩＪターンを対象とした各種支援 ・酒田市地方就職学生支援金の交付 ・新やまがた就職促進奨学金返還支援事業の紹介 ・酒田市移住定住者住宅支援費補助金の交付 ・ＵＩＪターンに関する相談対応

県内就職率の向上

POINT　在学時から市内の魅力的な企業について、市が積極的にPRを実施し、地元での就職を促進する

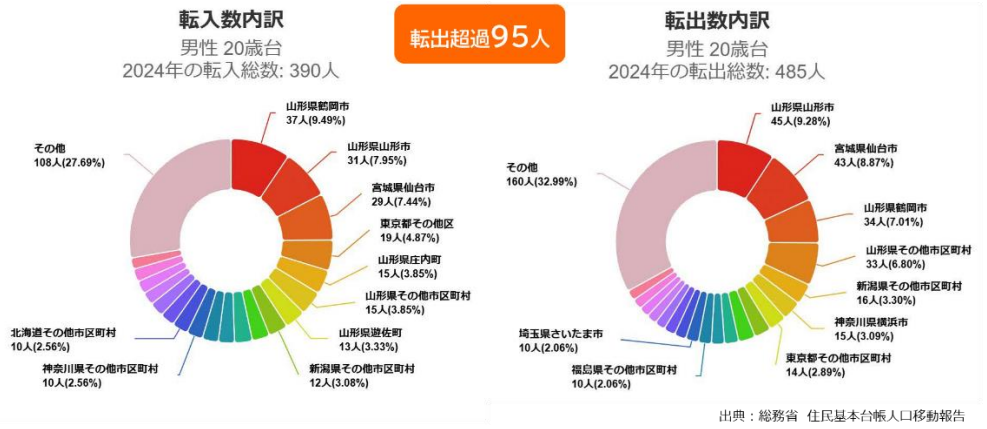
□ 1 市の魅力をPR	
	□ 魅力的な企業が多いことをPR
	市 えるぼし認定・くるみん認定・ユースエール認定企業のＰＲ 「若者・女性に選ばれる酒田」の取組みに参加している企業のＰＲ （チラシ配布、市ホームページ掲載） 庄内版企業情報ガイドブックの配布
	□ 関係機関との連携
	市 雇用情勢に関する情報交換の実施 高校進路指導教諭との意見交換 企業見学ツアー参加者へのアンケートの実施

3.4 数値目標（KPI）

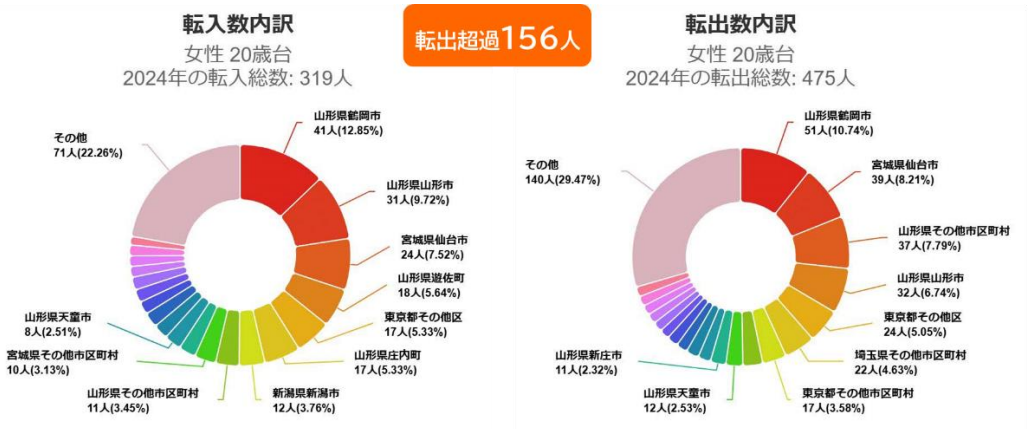
令和 12 年度（2030 年度）までの数値目標として、以下の２項目を設定します。

数値目標１

現在マイナスとなっている若者（20 歳台）の社会動態を均衡（±０）させる



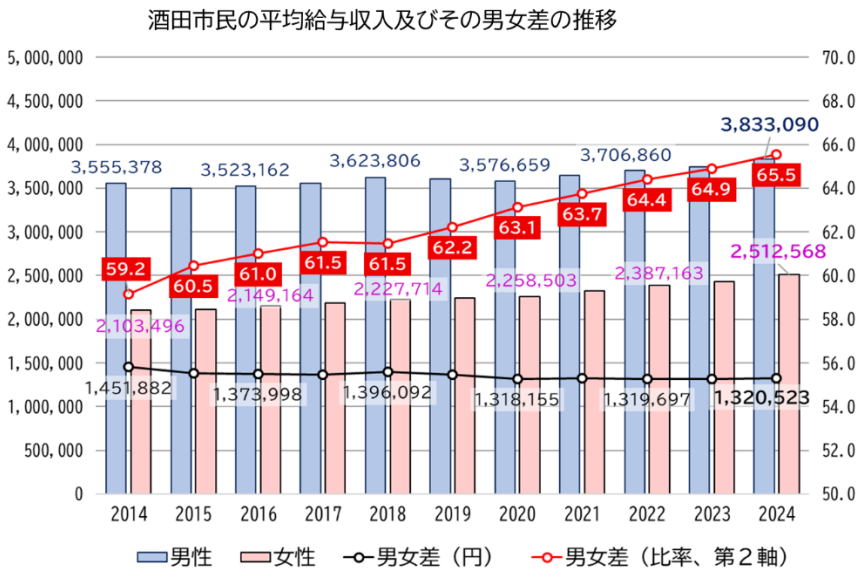
出典：総務省 住民基本台帳人口移動報告



出典：総務省 住民基本台帳人口移動報告

数値目標２

男性を 100 とした場合の女性の平均給与額の割合について、70 以上を目指す



4 「若者・女性に選ばれる酒田」イノベーション戦略

4.1 課題及び目指すべき姿に対する取組体制

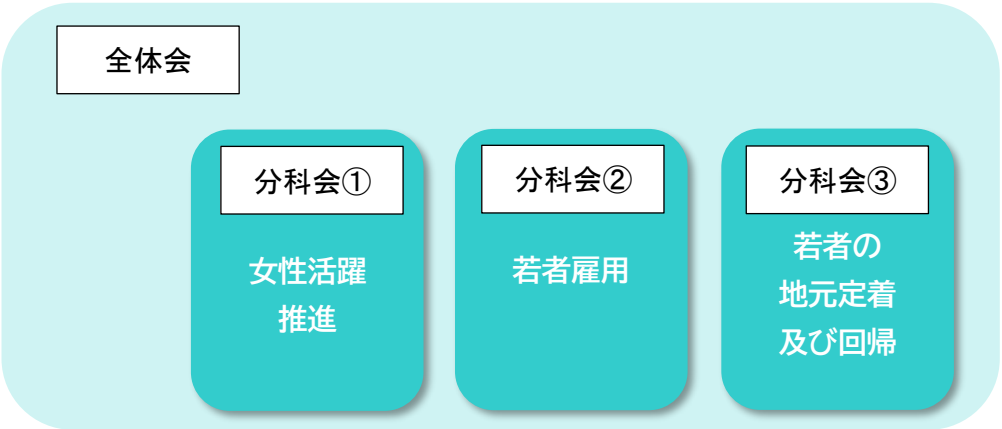
市内企業、市民、生徒及び学生等が参加する「若者・女性に選ばれる酒田」の取組みに関する全体会及び分科会を設置します。分科会は課題ごとに設置し、事務局は市商工港湾課が担当します。

4.2 戦略の進め方

全体会は年２回開催し、主に分科会における取組み及びその成果について共有します。また、イノベーション戦略の参加者を対象としたセミナー等を開催します。

分科会は年３回開催し、各企業の状況課題を共有し、職場改革に必要な取組みについて検討するとともに、その実施内容及び成果を共有します。

戦略は市内企業において活用するものとしますが、セミナーの案内、好事例の紹介や共有、取組ツールの紹介などは、分科会に参加する企業に対し優先的に行います。



4.3 「若者・女性に選ばれる酒田」の取組みに参加するメリット

・セミナー開催　　・好事例の紹介や共有
・取組ツールの紹介　　・学生への積極的な企業ＰＲ
・取組み企業限定の企業説明会
・市ホームページやＳＮＳを活用した企業紹介　　など

「働く酒田イノベーション戦略」は
企業、市民、学生など多くの声を反映して作成しました

1 職場における課題及び意識調査

下記のとおり調査を実施し、多くのご意見をいただきました。

調査期間　令和７年８月１日から９月 30 日まで

調査対象　（１）本市に事業所を有している事業者
（２）本市にお住まいの方又は
本市の企業（事業所）に勤務されている方

調査結果　下記ＵＲＬ又は右記二次元コードからご覧ください

https://www.city.sakata.lg.jp/sangyo/roudo/ishikityousa2025.html

2 若者や女性が働きやすい職場を考えるワークショップ

３回のワークショップを開催し、多くのご意見をいただきました。

第1回開催日　令和７年 11 月 29 日

第2回開催日　令和８年１月 24 日

第3回開催日　令和８年３月 14 日

参加企業　下記ＵＲＬ又は右記二次元コードからご覧ください

https://www.city.sakata.lg.jp/sangyo/roudo/shoko022025workshop.html

働く酒田イノベーション戦略

2026年3月策定

山形県酒田市
地域創生部商工港湾課

〒998-8540
酒田市本町二丁目2番45号

☎ 0234-26-5757

✉ koyou@city.sakata.lg.jp