

NEWS PAPER

Vol.1

2026.08



NEWSPAPERを発行します！

「若者・女性に選ばれる酒田」の取組みにご参加いただいている皆様へ

若者や女性が働きやすい職場づくりとして、働き方や職場の改革を行っていただき、深く感謝申し上げます。皆様の取組みの参考になるよう、NEWSPAPERを発行し、取組内容の共有や情報の発信を行っていきます！

第1回全体会及び分科会を開催しました

第1回全体会 2026.06.26

説明

「若者・女性に選ばれる酒田」の説明
酒田市の現状
「働く酒田イノベーション戦略」の説明

セミナー

働きたい！働き続けたい！と思える
職場改革セミナー

講師 斎藤マシン工業

代表取締役社長 中川健 氏



独自の魅力的な改革を
実施されていました



第1回分科会 2026.07.22

説明

取組の年間スケジュール

ワーク(記入と共有)

自社のありたい姿について考える
「働く酒田イノベーション戦略」に基づく取組達成度
これまで取り組んできた好事例、これから取り組みたい内容

分科会ごとの平均達成度や好事例、
取り組みたい内容は次頁以降に
掲載しています！



【分科会】女性活躍推進

達成項目	平均取組達成度	今年度取組企業
STEP01 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	2.0	1 社
☐ これから取り組んでみたい内容 ・女性社員によるアンコンに関する話し合い、社内共有後のアンケート調査 ・管理職向けアンコンシャス・バイアス研修 ・育休を取得しやすい環境づくり、無意識の偏見の解消		
ジェンダーギャップの解消	2.2	1 社
☐ これまで良かった取組内容 ・女性のルート採用 ・業務内容に性差を設けない ☐ これから取り組んでみたい内容 ・一般事業主行動計画の策定・届出・公表支援 ・女性の正職員比率増加 ・男女公平な環境づくり		
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	2.0	3 社
☐ これまで良かった取組内容 ・ウエルカム休暇 ☐ これから取り組んでみたい内容 ・短時間正社員制度、時差出勤、テレワーク規程の整備 ・既存の制度の社員への周知 ・利用支援のための社員研修(男性社員を対象とした生理研修など) ・子育てや介護中でも使いやすい雰囲気づくりと柔軟な勤務時間への対応 ・フレックスタイムや1時間単位で取得できる有給休暇制度の導入		
女性が働きやすい環境の整備	2.7	1 社
☐ これまで良かった取組内容 ・女性のルート採用 ・業務内容に性差を設けない ☐ これから取り組んでみたい内容 ・一般事業主行動計画の策定・届出・公表支援 ・女性の正職員比率増加 ・男女公平な環境づくり		
STEP02 女性管理職の増加		
多様なロールモデルの提示	2.0	0 社
☐ これから取り組んでみたい内容 ・地域や同業他社の女性リーダーの事例を紹介し、多様な働き方やキャリアのイメージを広げる		
透明性が高く公正な評価制度	2.3	0 社
☐ これから取り組んでみたい内容 ・人事評価制度の設計・運用支援 ・今後も基準を明確にし、公平で納得感のある評価を継続していく		
女性管理職としての研修制度の充実	1.8	1 社
☐ これから取り組んでみたい内容 ・女性職員の研修会や話し合いの場を設置 ・女性リーダー向け研修プログラムの企画支援、助成金の活用提案 ・オンライン研修やセミナーを活用した、女性管理職がモチベーションを高められる環境整備		
STEP03 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	2.2	0 社
☐ これまで良かった取組内容 ・全社員の賃上げに取り組んだ ☐ これから取り組んでみたい内容 ・職務評価・賃金テーブルの点検		

【分科会】若者雇用

達成項目	平均取組達成度	今年度取組企業
STEP01 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	3.3	2 社
□これまで良かった取組内容 ・アンケートを基に休日数増加 ・月1日の特別休暇等取得 ・初任給引上げ □これから取り組んでみたい内容 ・休日の増加 ・若手従業員のベースアップ ・給与額の増加 ・生活向上のためのICT設備導入 ・管理職向けアンコンシャス・バイアス研修 ・夏季休暇完全消化 ・年次休暇年平均取得日数の増加		
時間外勤務の抑制	3.1	0 社
□これまで良かった取組内容 ・要因分析 ・俗人化の解消 ・ノー残業デーの実施 ・フレックス勤務導入によるメリハリの効いた働き方 ・入院支援センター創設により、病棟の負担軽減 ・時間外勤務の際の上司への事前相談及び申請制度導入 □これから取り組んでみたい内容 ・業務及び人員配置の見直し ・勤務時間の見直し ・時間外勤務が多い職場へのアプローチ		
ハラスメントの撲滅	3.0	0 社
□これまで良かった取組内容 ・ハラスメント対策室の設置 ・ハラスメント防止規定制定 ・トップのハラスメント撲滅宣言 ・ハラスメントアンケートの実施 ・継続的な職員研修 ・ハラスメント相談員の指定及び相談制度 □これから取り組んでみたい内容 ・カスハラ対策に関する規定の整備 ・効果的な研究会の開催		
コミュニケーションがしやすい職場風土の醸成	3.0	2 社
□これまで良かった取組内容 ・定期的なイベント開催 ・個人面談による会話の実施 ・交流会の開催及び社員研修旅行 ・報連相の組織内定着 □これから取り組んでみたい内容 ・職員満足度アンケートの実施 ・若手職員がリフレッシュできる職場づくり ・心理的安全性のある職場づくりに関する学習会 ・部署間の交流		
多様な研修制度及び休暇制度の創設	3.5	0 社
□これまで良かった取組内容 ・職員のニーズに基づく研修メニューの作成 ・自己研鑽のための研修等への参加支援 ・組織内でのWEB研修 ・リフレッシュ休暇の促進 □これから取り組んでみたい内容 ・多様な休暇制度の創設		
清潔な職場環境の整備	3.7	3 社
□これまで良かった取組内容 ・朝清掃の実施 ・服装の自由化 ・フロア改善 ・デスク共有のためのクリーンアップ ・衛生管理者による職場巡視 ・同乗の環境美化 □これから取り組んでみたい内容 ・デスク・共有部分の整理整頓 ・若手の意見聴取 ・男女別のトイレ設置 ・環境整備美化につながる活動		

【分科会】若者雇用

達成項目	平均取組達成度	今年度取組企業
STEP02 離職率の低下		
就職前マッチングの実施及び充実	2.9	2 社
□これまで良かった取組内容 ・就職説明会、WAKU WAKU WORKへの参加 ・高校生を対象とした多職種の職業体験会開催 ・職場体験会の開催 ・HP及びSNSでの発信 ・インターンシップの受入れ □これから取り組んでみたい内容 ・SNSでの発信 ・休日の過ごし方(遊び方)の情報提供 ・就職説明会への参加 ・教育機関進路担当者や父兄を対象とした企業説明会の実施		
フレキシブルな働き方の提供	3.0	0 社
□これまで良かった取組内容 ・各研修を終えた新人従業員への面談 ・フレックス及び時差出勤の導入 ・2交代制又は3交代制の選択可		
副業又は兼業制度の創設	3.0	0 社
□これまで良かった取組内容 ・副業及び企業している従業員が複数あり □これから取り組んでみたい内容 ・副業に関するルールの制定		
育児休業・休暇の取得率増加	3.8	0 社
□これまで良かった取組内容 ・法定を上回る育児休業制度 ・男性による育児休暇の取得 ・男性育児休業対象者への個人面談 □これから取り組んでみたい内容 ・育児休業又は休暇の取得しやすい環境づくり		
STEP03 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	2.4	1 社
□これまで良かった取組内容 ・個人面談による会話の実施 □これから取り組んでみたい内容 ・若手職員への意識調査アンケートの実施 ・若手職員によるリクルートプロジェクトチームの設置 ・働きがいやキャリア形成の説明		

【分科会】若者の地元定着及び回帰

達成項目	平均取組達成度	今年度取組企業
STEP01 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	3.1	3 社
□これまで良かった取組内容 ・SNS(インスタグラム等)への動画投稿 ・WAKU WAKU WORKへの参加 ・会社説明資料の刷新 ・CM、テレビ出演、インスタなどで会社をPRし求人への応募増加 ・インターンシップ受入れ ・学校等への出前授業実施 ・サンロクIT女子 □これから取り組んでみたい内容 ・SNS(インスタグラム等)への投稿又は投稿頻度の増加 ・社員と一緒に作るインスタグラムへの投稿 ・県外転出者への接触(理由等の聞き取り) ・わかりやすい採用ホームページの強化		
認定取得企業数の増加及び周知	3.1	2 社
□これまで良かった取組内容 ・各種認定の取得(えるぼし、くるみん、ユースエール、健康経営優良法人、やまがたスマイル等) ・SNS、企業ガイドブック企業説明会等での認定取得企業PR ・認定取得の検討及びセミナー受講 □これから取り組んでみたい内容 ・各種認定の取得(えるぼし、くるみん、ユースエール、健康経営優良法人、やまがたスマイル等) ・SNS、企業ガイドブック企業説明会等での認定取得企業PR ・企業見学ツアー、インターンシップの受入れ		
地元高校及び大学等との連携	2.7	1 社
□これまで良かった取組内容 ・インターンシップの受入れ ・大学生、若者のスポーツチームへの協賛 ・模擬面接会への参加及び先生との交流 ・企業説明会への参加 ・企業見学ツアーの受入れ ・面接練習への協力 □これから取り組んでみたい内容 ・金融教育での連携 ・企業見学ツアーの受入れ ・インターンシップの受入れ ・企業説明会への参加		
STEP02 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所の提供	2.0	1 社
□これまで良かった取組内容 ・女性管理職の登用 ・高度外国人材の採用 ・介護短時間勤務の導入 ・業務の分散化による、自分の業務の明確化 ・パート職員に対し勤務時間帯の選択を可能にした ・時差出勤の導入(育児短時間勤務) □これから取り組んでみたい内容 ・女性の現場職員 ・時差出勤		
住宅手当など、福利厚生の充実	3.6	1 社
□これまで良かった取組内容 ・健康指導員の導入 ・資格取得費用、研修受講費用を全額会社で負担 ・資格取得後の手当支給 ・塩飴、飲料水、アイス等の支給 ・制服、空調服の支給 ・灯油代の支給 ・住宅、家族、家賃、住宅ローン等各種手当の支給 ・社員のことを考えた福利厚生の増加 ・相談窓口の設置 ・新入社員へのウエルカム休日の付与 ・社内カフェテリアの設置 ・業務補助 ・健康診断受診費用(がん検診等含む)の助成等 □これから取り組んでみたい内容 ・健康診断受診費用(胃カメラ等含む)の助成等 ・必要な手当や福利厚生に関する調査 ・居住に関する支援 ・奨学金返済に関する支援		

【分科会】若者の地元定着及び回帰

達成項目	平均取組達成度	今年度取組企業
魅力的な企業の増加及び周知	2.7	3 社

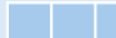
□これまで良かった取組内容

- ・各種認定の取得(えるぼし、くるみん、ユースエール、健康経営優良法人、やまがたスマイル等)
- ・SNS(Instagram等)、ホームページ、会社案内等によるPR

□これから取り組んでみたい内容

- ・各種認定の取得(えるぼし、くるみん、ユースエール、健康経営優良法人、やまがたスマイル等)
- ・認定継続に向けた工夫
- ・SNS(Instagram等)、ホームページ、会社案内等によるPR(魅力発信)
- ・SNS(Instagram等)を活用した認定取得企業PR

伝わりやすい企業理念の提示



2.6

2 社

□これまで良かった取組内容

・ホームページや会社案内への掲載及び掲示

□これから取り組んでみたい内容

- ・企業理念をSNSで投稿
- ・採用ページなどに掲載
- ・企業理念や指針を伝える
- ・SNSの活用
- ・ホームページのリニューアル
- ・拠点コンセプトを社外に発信
- ・名利にえるぼし、くるみん認定取得を記載

STEP03 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

県内就職率の向上

STEP03は市が担当します



分科会にご参加した高校生からも
貴重なご意見をいただきました

STEP01 働きやすい職場のPR えるぼし等認定取得企業の周知

- ・タッチポイントは、様々な年代の人を対象にするのも良い
- ・自分のしたいことを見つけるため、どのような会社があるのか知る機会を増やす
- ・授業などで、高校や大学と連携
- ・地元以外の大学等を取り込むのも良い

STEP02 地元で働くためのメリットの提供

- ・多様な働き方があることにより、その職を続けることができるという
- ・好きな時間に働いたり、休んだりするのが過ごしやすい
- ・福利厚生の実施＝安心して働ける環境が揃っている
- ・Instagramでの企業PR
- ・企業理念が分かりやすい＝自分がやりたいこととの方向性があるか確認しやすく、働きやすい

分科会を担当します！

女性活躍推進

説明 鈴木 SUZUKI
ご挨拶



今年度より異動して参りました。女性が自分らしく生き生きと働き続けられる職場づくりのサポートができるよう頑張ります！お気軽にご相談ください。

最近のTOPICS

運動習慣の一つとして早朝のテニスを始めました。最近日が高くなるのが早く、日焼け止めを塗っても徐々に黒くなってきました…



若者雇用

担当者 伊藤 ITO
ご挨拶



分科会の皆様全員で、明るく、楽しく（ここ！重要です！！）、若者が働きやすい職場づくりを行っていきましょう！いつでもご相談ください。

最近のTOPICS

県外にいる大学4年生の次男が、酒田市の企業へ就職することになりました。長男含め2人とも酒田市に帰ってきたので、地元回帰のプレッシャーから解放されました（笑）



若者の地元定着及び回帰

担当者 讃岐 SANUKI
ご挨拶



将来酒田で働こう、酒田に戻ってこようと思う人の受け皿になる職場づくりに取り組んでいきましょう！

最近のTOPICS

飼い猫が通販の長細い段ボールを気に入ってしまい片付けられません。寝そべっている姿が、水揚げされて氷入りの箱に入れられた鰯に似ているので「出荷待ち」と呼んでいます。フィット具合がそっくりです。



いつでもご連絡ください

酒田市商工港湾課人材活躍推進係
〒998-8540

酒田市本町二丁目2-45

酒田市役所6階

TEL 0234-26-5757

FAX 0234-22-3910

E-mail

koyou@city.sakata.lg.jp

必要があれば、
いつでも担当が駆け付けます



第2回分科会のご案内

第2回分科会 11月18日(水曜)16時から希望ホール(小ホール)で開催！

第2回の分科会では取組みの中間報告を行い、好事例やボトルネック事例の共有を行います！欠席される方はあらかじめご連絡ください

取組みの進捗を遅らせる存在…それは、**ボトルネック！！**

例：アンコンシャスバイアスの解消

未実施

改善策の実施

現状の把握も研修も行っているのに、なぜか改善の実施に至らないのは何故？

実施済

アンコンシャス・バイアス研修

実施済

アンケート調査の実施

第2回の分科会での中間報告に向けて、そろそろ取組みをはじめられた頃ではないでしょうか。取組みを進めていくと、

あれっ？ここまではスムーズに進んだのに…

どうしたらこの先の取組みを進められるんだろう？

といった壁に出会うことが多くあります

なぜ**壁＝ボトルネック**が発生するのか、超えるにはどうしたらいいか、一緒に考えましょう！

この方法が良かった！といった好事例も教えてください

うちの会社、〇〇について取組みたいんだけど効果的な方法について誰か知ってる？



前に同じような取組みをした企業があれば好事例や失敗した事例を教えてください

分科会で共有



好事例

残念事例



前に、こんな取組みを実施しました！
若手社員による改善検討委員会を立ち上げたら、当事者意識も生まれて、スムーズに進んだよ

前に、こんな取組みを実施しました！
課題の実態把握をしている時間がなくて、とりあえず研修を実施したけど、誰も改善してくれなかった

見たい！聞きたい！知りたい！大募集！！

全体会や分科会で実施したいことはありませんか？

先進的な取組みをしているあの会社を見学したい、あの人の話を聞いてみたい、こんな事について知りたいなど、ご希望がありましたらご連絡ください