NEWS PAPER

Vol.2

2026.10



今年度の取組みは始められましたか？

「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

秋めいてきましたが、体調を崩されたりしていませんか？最近はインフルエンザの流行も見られ、「インフルエンザって、冬じゃないんか～い！」と叫びそうになりました(笑)

さて、取組みの進捗は如何でしょうか。若者雇用の分科会でもお話ししましたが、今年度から始まった取組みなので、気負わず、焦らず、まずは1つの小さな取組みから始めてください。　ご不明な点は、いつでもご相談ください！

「若者・女性に選ばれる酒田」の取組みを紹介します

東北福祉大学　2026.10.07

対象
共生まちづくり学部1年生　60名

形式
パネルディスカッション(80分程度)
県内企業2社、酒田市



東北公益文科大学　2026.11.18

対象
キャリアデザインb2年生等
約300名

形式
講義　山形県、酒田市、鶴岡市

皆様を紹介してきます！



こんな取組みやってます！のコーナー





第1回分科会でご記入いただいた「これまでの取組みで良かったこと」について、事務局が取材してきたました！
皆様の取組みも、これからドンドンご紹介します！

女性活躍推進

庄内ヤクルト販売株式会社



今回お話を聞いた人
主任　阿部夏奈恵　さん

キャリアアップ採用について教えてください



昨年度から働いている女性の**ルート配達担当**のことですね！ルート採用は、個人事業主だった**ヤクルトレディを社員として採用**しました。本人の希望を聞きながら、実施に至りました。

どんなきっかけで始められたんですか

もっと働きたい！正職員になりたい！といったヤクルトレディの声がありました。直販課のルート配送を募集していましたが、これまでは「ルート配送は男性がする仕事」というイメージがあり、女性が挑戦することをあまり考えていませんでした。本人と面談し、現場を見てもらった後、納得したら採用しています。結果的に、実際に女性でも活躍できる仕事だとわかり、キャリアの選択肢が広がりました。

新規採用職員には**ウエルカム休暇**が付与されると聞きました



そうなんです！ 採用初日から半年間以内に**3日間取得**できます。採用から半年間は有給休暇が付与されないため、「とても助かる！」との声を聞いています。

通院や体調不良、お子さんの学校行事など、お休みが必要な場面がありますからね。

お子さんの看護・介護休暇は採用時から取得が可能ですが、対象外の部分も意外と多く、一昨年から新設しました。

若い従業員の声が経営に反映されているんですね

他にも、年間休日の増加、土曜日出勤の廃止などは、従業員にアンケートを取った結果、決定しました。従業員の実際の声を、現場から上げています。

本当の課題は現場にあり！（`ー´）ノ です！

職場の働きやすさを従業員がつくっているって素敵ですね(*’▽’)

若者雇用

酒田警察署



今回お話を聞いた人
係長　伊原優子　さん

酒田警察署には**ハラスメント相談員**がいるそうですね



ハラスメント相談員は山形県警全体の取組みで行っています。酒田警察署には、現在、**男女合わせて10数名の相談員**がいます。
「この人が相談員ですよ！」とチラシなどで周知し、相談しやすい環境を整備しています。

特に若い人にとっては、**相談する相手を選べる**っていい制度だと思います。その他にも山形県警には相談できる窓口が何か所もあります。

勝手に体育会系のイメージがありました（笑）

昔のイメージとはずいぶん変わりました！男性職員が多い職場ですが、**ハラスメントや、言葉遣いなどにお互い配慮しながら、**働きやすい職場環境づくりに努めています。
LGBTQ＋や障がいをお持ちの方への配慮に関する研修も行っています。

WEBで行う研修もあるんですか



そうなんです。例えば、育児休暇取得の対象になりそうな男性職員に対し、山形県警察本部が**WEBで育児参画研修**を行っています。

お子様が生まれる男性職員に、**署長自ら育児休暇取得のための面談**をすると聞きました

はい！いつ取得するのか、どのくらいの期間取得するのか、**男性職員と署長が面談**して決めています。署長と面談することで、育児休暇取得の「お墨付き」を貰ったとして、安心して休んでもらうことができます。

とてもいい制度ですよね！**他に紹介いただける事例**はありますか



山形県警では、課長級以上の職員が**「山形県警イクボス宣言」**に署名し、自分の机の周りに貼っています。
他の職員の目にも留まるので、職員の意識づけにもなりますよね。



他にも酒田警察署は、**クラブ活動**に力を入れています。毎年、署が主体となってクラブ編成を行い、職員全員に声がけしています。クラブは、登山、野球部、バイク（ツーリング）、自転車、海釣りなど、今年は**15クラブ**あります。新人職員から署長までほとんどの職員が加入しており、**横のつながり**ができることで職場を離れて相談しやすいなど、**団結心**が生まれているようです！

若者の地元定着及び回帰

株式会社上林鉄工所



今回お話を聞いた人
代表取締役社長
上林直人　さん

御社がテレビ出演してるって聞きましたよ



今年の2月に放送されたYTSの「庄内仕事」ですね！3月にはCMも10回、放送されました。
実は周りから「いいよ！」と勧められ、今までもちょこちょこテレビに露出してました(笑)

周りの反応はどうですか？

実は、テレビやCM出演は、事前PRなしでこっそり行っています。中々、自分で「テレビに出るよ！」と伝えるのが苦手で(笑)
周りからは「見たよ♪」と言ってもらうことが増えました。
テレビ出演したことにより、放映した内容をショートにしたPR動画を素材としてもらうことが出来ました。企業説明会や学生向けのPR動画として使用させてもらっています。

インスタグラム も見ました！とても素敵でした💛



インスタグラムはサンロクIT女子から作成してもらっています。自分たちで作ろうとしても、撮影が慣れていなくて…。これまでは発信力が弱かったんですよね。今では会社の雰囲気をお伝えする良いツールとして、発信させてもらっています。

若者のスポーツチームへの協賛も行っているんですよね

ソフトテニスのチーム「NEXT」に協賛しています。チームのリーダーと縁があって、
チームを作りたい ➡ 大会に出たい ➡ じゃあ、うちが協賛するか　といった流れでした。
あまり地域貢献しているという意識はなくて、SNSを通じてNEXTと相互に情報発信したり、大会の時には飲み物を持って行ったり、色々携わった結果、活動が広がったという感じです。
チームのメンバーの1人は、自社に就職してくれました。



なお、ソフトテニスの他にも従業員の子どもが加入している鶴岡フットボールクラブの協賛も行っています。

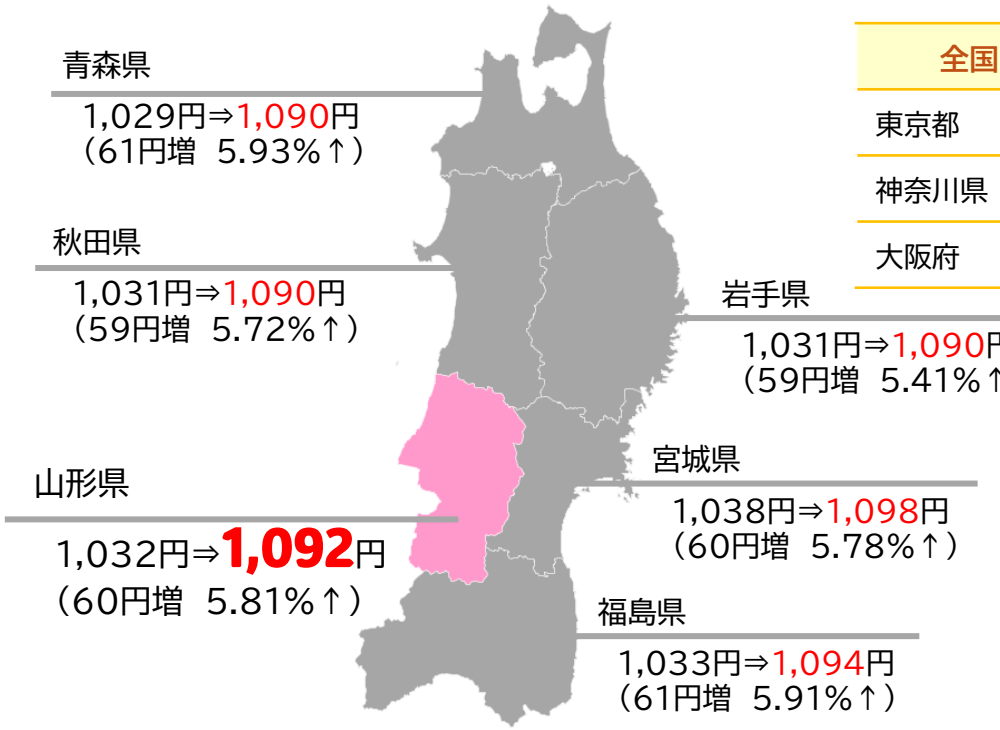
他にも、皆さんにご紹介できるいい取組みを教えてください

いい取組みと言えば、従業員が喜ぶ福利厚生ですかね。誕生日プレゼントや資格取得・講習会は全額会社負担、熱中症、寒さ対策でジュース2本プレゼントなど、色々考えて、楽しみながら働いてもらえるように取組みをしております。

素敵です！(*’▽’)　楽しそうです♪(*’▽’)

最低賃金は1,092円に！（60円UP↑）

山形地方最低賃金審議会は、令和8年8月27 日（木）、現行の山形県最低賃金時間給1,032円を60円引上げ、時間額1,092円に改正するよう山形労働局長に答申を行いました。効力の発生日は令和8年10月30日（金）の予定です。



全国ランキング	
東京都	1,280円
神奈川県	1,279円
大阪府	1,231円

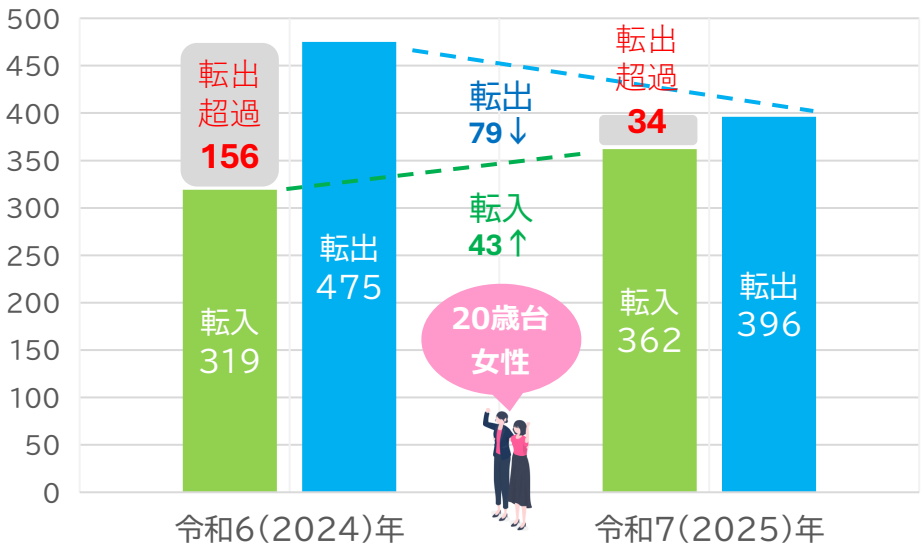


もしかして…「女性が戻ってくるまちに？！」



20歳台女性の転出超過傾向が改善されました！！

令和7年は前年に比べ転入が増加し、転出が減少したため、転出超過は34人となりました。令和6年の転出超過156人に比べ122人減少しました！



過去5年で比べても、改善されています

	転入 / 転出	転出超過
令和3年（2021）	373 / 415	42
令和4年（2022）	361 / 441	80
令和5年（2023）	371 / 431	60
令和6年（2024）	319 / 475	156
令和7年（2025）	362 / 396	34

出典：RESAS（地域経済分析システム）、住民基本台帳報告

「若手の離職実態調査2026」



株式会社リクルートマネジメントソリューションズが3年に一度実施している「若手の離職実態調査」をご存じですか？調査は社会人1～3年目を対象として、若手の離職に関する実態を明らかにすることを目的に実施されています。

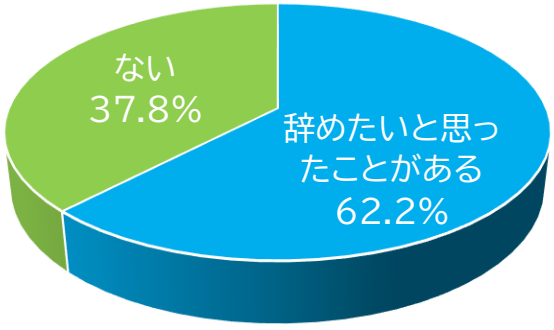
詳しくは公表されている内容をご覧ください。

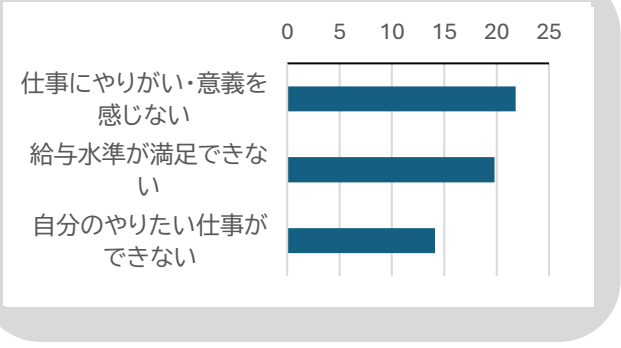
https://www.recruit-ms.co.jp/news/pressrelease/7265387052/

若手の離職
実態調査2026

「会社を辞めたいと思ったことがある」在職者の62.2%

在職者のうち、「会社を辞めたいと思ったことがある」と回答した人は62.2%。辞めたいと思った理由のうち最も多かったものは、「仕事にやりがい・意義を感じない」で21.2%。

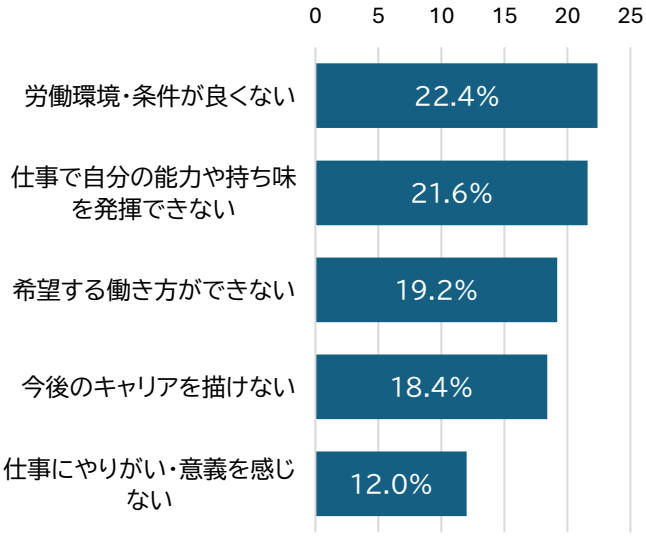




実際の離職理由は…

実際の離職理由として一番多い回答は「労働環境・条件が良くない」です。「仕事で自分の能力や持ち味を発揮できない」と回答した人の割合は21.6%で、3年前の6.6%と比べて大きく伸びています。

待遇面だけでなく、自分の能力や持ち味を発揮できる場所があるかを重要視している傾向となっています。





離職した理由にばかり目を向けがちですが、本当に大事にしたいのは、辞めた人の声より、今働いている従業員の「働き続けている理由」かもしれません。それが会社の強み（魅力）ではないでしょうか。

発行／酒田市商工港湾課人材活躍推進係
TEL 0234-26-5757　E-mail koyou@city.sakata.lg.jp