

女性が働きやすい職場づくりに 取り組む事業所を応援します！



申請受付期間

令和5年 **6月1日** (木) ~ 令和6年 **3月15日** (金) まで

対象期間

令和5年 **3月1日** ~ 令和6年 **2月末日** まで



酒田市は、女性も男性もその個性と能力を発揮できる職場づくりを目指し取り組みを進める事業所への支援として、下表に該当する事業所に予算の範囲内で奨励金を交付します。

項目	交付対象者	奨励金額 ※最大50万円（2件） を限度とする
① 一般事業主行動計画策定及び厚生労働大臣への届出	市内に本社を有し、常時雇用する労働者の数が100人以下の一般事業主が 女性活躍推進法に基づき 、新たに一般事業主行動計画を定め、厚生労働大臣に届け出、かつ基準に適合する一般事業主の認定への申請を行う意思を有するもの。 ※期間満了による更新は対象外です。	30万円
② 女性管理職の登用	女性活躍推進法に基づく 一般事業主行動計画を厚生労働大臣に届出済で、かつ、女性を管理職に登用した一般事業主。 <以下の要件を満たした場合に支援します。> ● 事業主の三親等以内の者を除いて登用したとき。 ※本市に所在する事業所において当該事業所等設立後3人目までとします。	20万円
③ 男性の育児休業等の取得	女性活躍推進法に基づく 一般事業主行動計画を厚生労働大臣に届出済で、かつ、正社員である男性に育児休業等を取得させた一般事業主。 <以下の2つの要件を満たした場合に支援します。> ● <u>子の出生後8週間以内に育児休業等の取得を開始し、かつ、当該育児休業等が30日以上（勤務を要しない日を含む。）連続していること。</u> ● 職場に復帰して1か月以上勤務を継続していること。 ※過去の交付を含み、最大3回目までとします。	20万円

奨励金の交付対象者は対象期間に上表に該当する者であり、かつ、次のいずれにも該当する者とする。

- (1) 市内に本社または事業所を有すること。
- (2) 交付申請日において納付期限の到来した市税を完納していること。
- (3) 酒田市暴力団排除条例（平成24年条例第10号）第2条第1号及び第3号に規定する者でないこと。

ただし、次のいずれかに該当する場合は**交付対象者とし**ない。

- ア) 国、地方公共団体、独立行政法人及び地方独立行政法人
- イ) ア) に規定するものから出資又は出捐金を受けている事業所

※申請書等は、酒田市自分らしくを応援するポータルサイトからダウンロードしてください。

一般事業主行動計画は「**女性活躍推進法**」に基づくものと「**次世代育成支援対策推進法**」に基づくものがあります。

対象は全て「**女性活躍推進法**」に基づくものになりますのでご注意ください。



酒田市 自分らしく



【お問い合わせ】酒田市地域創生部地域共生課男女共同参画係
〒998-0044 酒田市中町3-4-5(交流ひろば内)
☎ 0234-26-5612
✉ chiiki-kyosei@city.sakata.lg.jp

酒田市一般事業主行動計画策定奨励金Q&A

Q. 管理職の定義は何ですか？

A. 課長級と課長級より上位の役職(役員を除く)にある者をいいます。

課長級とは、事業所で通常課長と呼ばれている者であって、その所管する組織が2係以上からなり、若しくはその所管する組織の構成員が10人以上(課長を含む)からなるものの長又は同一事業所において、課長の他に呼称及び構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が課長級に相当する者をいいます。

ただし、当該事業所における職制上最も低い職位である者は除きます。

Q. なぜ女性管理職の登用が奨励されるの？

A. 令和3年山形県労働条件等実態調査によると、役職別の管理職者に占める女性管理職者数割合は、部長相当職は12.2%、課長相当職は15.3%、となっており、国の第5次男女共同参画基本計画で「2020年代の可能な限り早期に指導的地域に占める女性の割合を30%程度とする」という目標に遠く及びません。

管理職など意思決定の場に女性の視点が入ることは、これまでにない柔軟な発想がもたらされイノベーションにつながると言われています。

そのため、本市においては、これまで女性管理職の登用が進んでいなかった事業所における女性管理職の登用を奨励するものです。

Q. 男性の育児休業等の取得は子の出生後、分割して取ったものは対象にならないの？

A. 出産後の妻の産後うつ(ひいては自殺)を防ぎ、出産後の一番大変な時期を夫婦が協力して育児を行うことが大切であることと、休暇を取得できなかった男性の取得希望期間は1か月以上が最も高いというデータを踏まえ、子の出生後からの連続した1か月以上の育児休業等の取得を奨励するものです。

この時期に家事育児分担の習慣を構築することは、その後の女性活躍推進につながるものと考え、市として奨励するものです。

なお、育児休業等は、その休暇の名称は問わず連続した30日以上(勤務を要しない日を含む)という期間に重きを置いていますので、有給休暇等を含めても構いません。