

## 基本目標Ⅲ いきいきと働くことができる環境づくり

### 施策の方向5 職域における男女の均等な機会と待遇の確保

- 基本施策(1) 雇用等における男女の均等な機会と待遇を確保します
- 基本施策(2) 自営業等における男女共同参画を促進します

### 施策の方向6 ワーク・ライフ・バランスの推進

- 基本施策(1) ワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境づくりを推進します
- 基本施策(2) 家庭生活における男女共同参画を促進します
- 基本施策(3) 子育て、介護のための社会的支援を充実します

### 施策の方向7 多様な分野での女性の活躍の推進

- 基本施策(1) 女性のスキルアップ機会を充実します
- 基本施策(2) 女性のチャレンジを支援します
- 基本施策(3) 性別により職域を限定しない働き方を支援します

### 成果指標

- 職場における男女の不平等を感じる割合（市民アンケート調査）  
R4（2022年）：59.3% ⇒ R9（2027年）：40.0%
- 家庭における男女の不平等を感じる割合（市民アンケート調査）  
R4（2022年）：59.1% ⇒ R9（2027年）：40.0%

### ●酒田市は『日本一女性が働きやすいまち』を目指します！

平成29年（2017年）10月1日、女性活躍推進市民フォーラムにおいて、行政・経済団体・経営者・働く人が連携して「日本一女性が働きやすいまち」を目指す宣言を行いました。以下宣言文です。

#### 日本一女性が働きやすいまちへ

少子高齢化が進み、生産年齢人口が減少する中、誰もが生き生きと働き続けることのできる環境を整えることが、地方創生の根幹となります。

酒田市は、自らの意思によって働くまたは働こうとする女性が、その個性と能力を十分に発揮し、その思いを叶えられるまちを目指し、「日本一女性が働きやすいまち」となるよう、行政、経済団体、経営者、働く人が連携して取り組みを進めていくことをここに宣言します。

平成29年10月1日

## 基本目標Ⅲ いきいきと働くことができる環境づくり

### 施策の方向5 職域における男女の均等な機会と待遇の確保

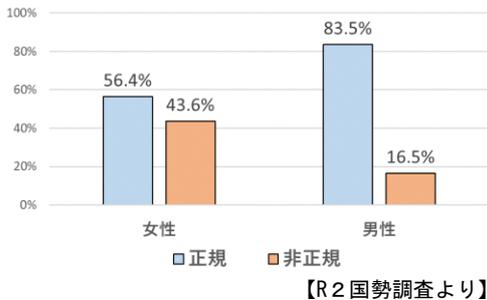
#### 【現状・課題】

働く意欲のある人が、働く場面において、性別にかかわらず、自らの選択によってその能力を十分に発揮できることは、男女共同参画社会を実現するためには極めて重要なことです。今、急激に人口減少が進む中、労働力不足や、多様な社会ニーズに対応するための新たな価値観の創出などの観点から、働く意欲のある女性の活躍が期待されています。

令和2年国勢調査の結果では、本市における女性の就業率は49.6%、20歳～59歳までに限定すれば80%を超えています。しかし、男性と比べて非正規雇用の割合が高く、平均給与収入も男性より低い水準となっているなど、働く場における男女間の格差が見られ、女性の所得向上・経済的自立に向けた取り組みを進めていく必要もあります。実際、令和4年（2022年）に実施した市民アンケートの結果において、「職場における男女の立場」について、52.4%が男性の方が優遇されていると感じており、その意識は5年前の前回調査結果からほぼ変わっていません。

また、商工業や農林水産業等の自営業では、女性はその重要な担い手として活躍していますが、従属的な働き方となる場合が多く見受けられます。男性だけではなく、女性も働きやすく、自身の持つ能力を十分に発揮し、正当な評価を受けられる労働環境を整えていく必要があります。

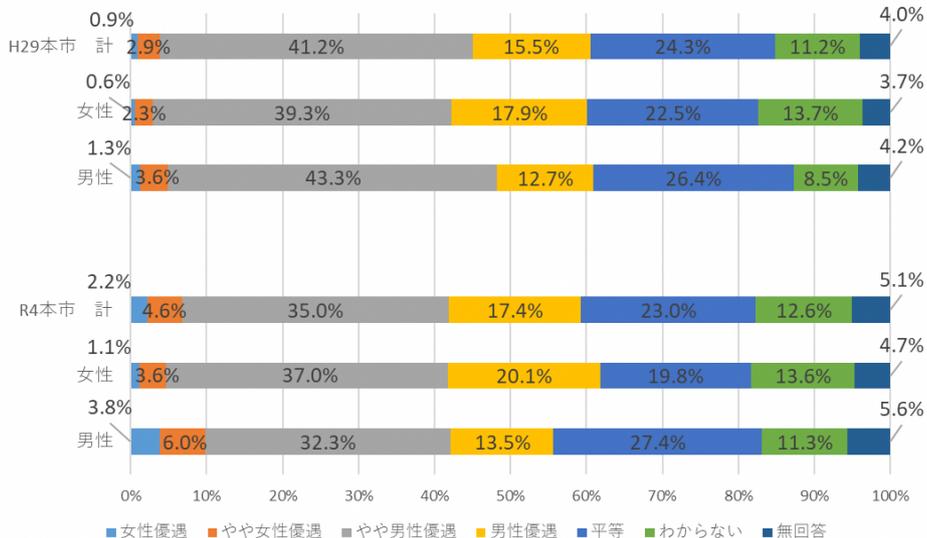
《本市の正規・非正規雇用者の割合》



《本市の平均給与収入》



《職場における男女の不平等感》



## 基本施策(1) 雇用等における男女の均等な機会と待遇を確保します

雇用等の分野における男女の均等な雇用機会と待遇の確保について、関連する法律や支援制度等の内容について周知を図り、各企業等における着実な実践を促進します。

また、セクシュアル・ハラスメントなど、人権を侵害し、就労環境も悪化させる各種ハラスメント等の防止に関する啓発を行います。

主要施策	施策の内容	主な担当課
①雇用等に関する法律や制度の定着促進	<p>◆雇用等に関する法の趣旨や各種支援制度内容の周知</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事業主向けセミナーや市広報等により法や制度の周知を図ります</li> <li>・妊娠中や出産後の保護規定等についてリーフレット等により該当者に周知します</li> </ul> <p>◆女性活躍支援員<sup>※1</sup>による啓発</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性活躍支援員が企業等に対して各種支援制度の紹介や意識啓発を行います</li> <li>・女性活躍支援員が企業等に対して制度紹介や意識啓発を行い、えるぼし認定<sup>※2</sup>や、一般事業主行動計画<sup>※3</sup>の策定、日本一女性が働きやすいまち宣言に賛同するリーダーの会への賛同等への登録を促進します</li> </ul> <p>◆自分らしくを応援するポータルサイトの運営</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性活躍に関する情報を一元的に発信します</li> </ul> <p>◆職場におけるアンコンシャス・バイアスの解消</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・企業等に対する啓発セミナーを実施します</li> <li>・市役所において、採用試験面接担当者を男女半々になるよう取り組みます</li> </ul>	商工港湾課 人事課 こども未来課
②管理職等への女性の登用促進	<p>◆女性の積極的な管理職登用の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性の管理職登用等、女性の活躍推進に向けた取組みを行う企業等を支援します</li> </ul> <p>◆自分らしくを応援するポータルサイトの運営</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・キャリアアップ等セミナー情報を発信します</li> </ul> <p>◆市役所における女性の管理職登用の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定事業主行動計画に基づき、計画的な人材育成に努め、女性の管理職登用を推進します</li> </ul>	商工港湾課 人事課
③ハラスメント等防止対策の促進	<p>◆ハラスメント防止に関する啓発</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・セミナーや市ホームページ等により、職場におけるセクシュアル・ハラスメント等の防止に関する啓発を行います</li> </ul>	商工港湾課



《えるぼし認定マーク》



《女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定済マーク》

- ※1 女性活躍支援員・・・企業の女性活躍推進を後押しするため平成30年度（2018年度）から配置し、女性活躍を推進しようとする企業への支援制度の紹介や、制度利用のための申請手続きなどを支援している。
- ※2 えるぼし認定・・・女性活躍推進法に基づく取組みを実施している企業を厚生労働大臣が認定する制度。
- ※3 一般事業主行動計画・・・民間事業主（一般事業主）が自社の女性の活躍に関する状況の把握・課題分析をもとに目標と具体的な取り組み等を盛り込んだ計画のこと。

## 基本施策(2) 自営業等における男女共同参画を促進します

女性が、重要な担い手として正当な評価を受けられるよう、商工業や農林水産業等の関係団体等の方針決定過程への女性の参画を促進します。また、女性が経営に参画する上で必要となるスキルを身につけるための学習機会を充実します。

併せて、農業における家族経営協定※の締結を促進し、働く女性の処遇改善を図ります。

主要施策	施策の内容	主な担当課
①方針決定過程における男女共同参画の促進	<p>◆商工業・農林水産業関係団体等への女性の参画促進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>様々な機会を捉え、自営業等における方針決定過程への女性参画の必要性を周知します</li> </ul> <p>◆農業委員等への女性の参画促進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>委員の任命に際し、委員割合の男女均等を図ることができるよう、女性の参画を促します</li> </ul>	商工港湾課 農政課 農林水産課 農業委員会
②自営業等における女性の処遇改善	<p>◆男女が共に経営に参画するための学習機会の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>女性農業者向けセミナー等の開催情報を市ホームページ等でわかりやすく発信します</li> <li>消費者や異業種の女性との交流を通じ、次世代のリーダーとなり得る女性人材の育成を図ります</li> </ul> <p>◆法人化の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>農業経営等の法人化を促進し、男女がともに経営に参画しやすい環境づくりを促進します</li> </ul> <p>◆農業者の家族経営協定締結の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>従事者の主体的な経営参画と就業条件等の明確化を図るため、家族経営協定の締結を促進します</li> </ul>	商工港湾課 農政課 農林水産課 農業委員会

### ●農業女子プロジェクト

女性農業者の能力活用と若手女性就農者の増加を目指して、平成25年(2013年)に農林水産省がスタートさせたプロジェクト。農業に従事している女性が、自然と関わる仕事や生活の中で培った知恵を、様々な企業の技術やノウハウ、アイデアなどと結びつけて、新たな商品やサービスなどを創造し、社会に広く発信することで、農業で活躍する女性の姿を多くの方にも知らせようという取組みです。

このプロジェクトを通じて、日焼け防止のための紫外線カットガラスを使った軽トラックや、超軽量の草刈機など、女性のニーズを盛り込んだ商品が数多く開発されています。きっと、男性の視点だけでは生まれなかった商品だろうと思います。この他にも、高校や大学などの教育機関と協力・連携して、未来の農業女子の発掘・育成を図るなど、農業の魅力を広く発信しています。

本市の女性農業従事者も、このプロジェクトに参加しています！

※ 家族経営協定・・・家族農業経営に携わる各世帯員が、意欲とやりがいを持って経営に参画できる魅力的な農業経営を目指し、経営方針や役割分担、家族みんなが働きやすい就業環境などについて、家族間の十分な話し合いに基づき、文書により取り決めるもの。

## 施策の方向6 ワーク・ライフ・バランスの推進

### 【現状・課題】

一人ひとりが自分らしい生き方をしていくためには、仕事や家庭、地域活動など、様々な活動について、自身が望むバランスで取り組むことができるワーク・ライフ・バランス※<sup>1</sup>の推進が重要です。

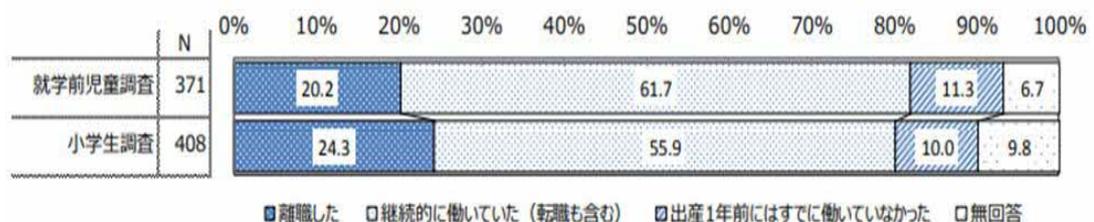
平成31年（2019年）第2期子ども・子育て支援事業計画策定に係るニーズ調査報告書によると、約20%（平成29年子ども子育てニーズ調査時は、約35%）の方が出産前後に離職しており、そのうちの4割近くは「職場において育児休業制度等仕事と家庭の両立支援制度が整い、働き続けやすい環境が整っていれば、継続して就労していた」と回答しています。

また、令和4年（2022年）実施した市民アンケートの結果によると、20代～50代の男性の半数以上は、平日に家事育児等に費やす時間が1時間未満という結果でした。同年代の女性の約8.5割は1時間以上を家事育児等に費やしています。20歳～59歳に限定すれば8割を超える女性が就業していますので、多くの女性が、働きながら家事・育児もこなしているということになり、日々の生活で女性の負担がかなり重くなっている状況がうかがえます。アンペイドワーク※<sup>2</sup>といわれる家事・育児等は、賃金を得て働く職業としての労働より軽視されがちですが、人々の暮らしの中で欠かすことのできない重要な「労働」です。男女がともにワーク・ライフ・バランスがとれた生活を送っていくためには、職業生活における女性の活躍が求められるのと同様に、家庭内での役割分担が一方に偏らないようにすることも重要です。

一方、日本人の働き過ぎが指摘されるようになり、労働環境を守るための法整備が進められてきましたが、20代～50代の男性の約4人に1人は、1日10時間以上を仕事に費やしているという結果でした。そのうちの約3割は、1日12時間以上を仕事に費やしているという状況であり、男性の長時間労働の改善は、まだ十分に進んでいるとはいえない状況です。性別による固定的役割分担意識に加え、労働時間の長さも、男性の家事・育児等への参加を困難にする一つの要因となります。

ワーク・ライフ・バランスの推進は、事業者等にとっても、生産性向上や人材確保に向けた重要な戦略の一つとして注目されています。男女がともにバランスの取れた生活を送ることができるよう、保育や介護等の社会的支援やサービスの充実に併せ、企業等における就労環境の改善も必要とされています。また、就業や社会生活に影響を及ぼすことがある更年期における心身の不調についての職場の理解促進など、ライフステージに応じた就労環境の整備も大切です。

《母親の出産前後の就労状況について》

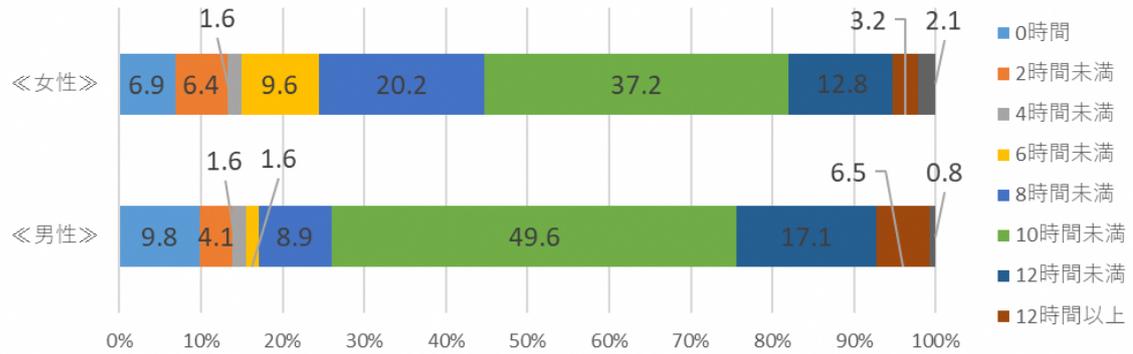


【H29 子ども子育てニーズ調査】

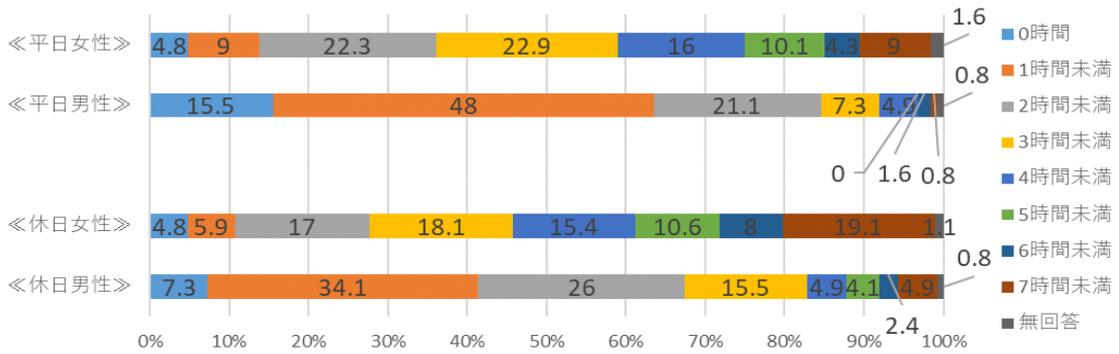
※1 ワーク・ライフ・バランス・・・仕事と生活の調和。一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できること。

※2 アンペイドワーク・・・家庭内での家事労働や、家庭外でのボランティア活動など報酬を伴わない労働のこと。無償労働ともいう。

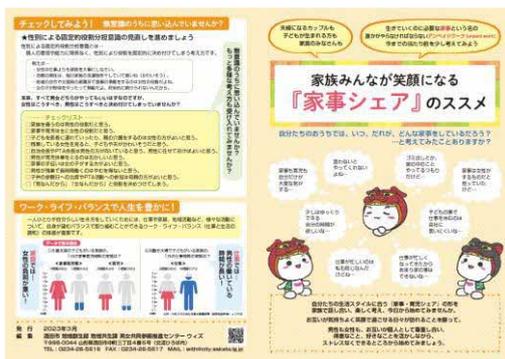
《仕事に費やす時間（通勤時間含む：20代～50代）》 1日当たり



《家事・育児等に費やす時間（20代～50代）》 1日当たり



【R4 市民アンケート】



《啓発パンフレット「家事シェアのススメ」》

●ハラスメント

ハラスメントとは、簡単に言えば「嫌がらせ」。本人にそのつもりがなくても、相手が不快に思ったり傷ついたりする行為は、ハラスメントであり、人権侵害です。  
 意図的に行っているなら大問題ですが、無意識に行っている普段の何気ない言動が相手にどんな影響を与えているか、相手を傷つけてはいないのか。時々振り返ってみましょう。

## 基本施策(1) ワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境づくりを推進します

育児や介護を行う労働者に対する支援制度やセミナー等の情報を集約し、労働者に対してわかりやすく周知します。また、長時間労働等の男性中心型労働慣行の見直しに向け、ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業を支援するとともに、市役所がモデル事業所として、特定事業主行動計画に基づき、働きやすい職場環境を目指し取組みを推進します。

主要施策	施策の内容	主な担当課
①育児、介護等を行う労働者の継続就労支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆育児等を行いながら働く労働者への各種支援制度の周知           <ul style="list-style-type: none"> <li>・自分らしくを応援するポータルサイトにおいて、働く女性のための各種支援施策等の情報を集約し、一元的に発信します</li> </ul> </li> </ul>	商工港湾課
②男女がともに働きやすい就労環境の整備促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆雇用等に関する法や各種支援制度内容の周知           <ul style="list-style-type: none"> <li>・事業主向けセミナー等により法や制度の周知を図ります</li> </ul> </li> <li>◆働きやすい職場づくりに取り組む企業への支援           <ul style="list-style-type: none"> <li>・市の総合評価落札方式において、えるぼし認定企業、日本一女性が働きやすいまち宣言に賛同するリーダーの会に登録した企業等への加点措置を行います</li> </ul> </li> <li>◆一般事業主行動計画策定企業（努力義務企業）への支援           <ul style="list-style-type: none"> <li>・奨励金等により、女性活躍推進法<sup>*1</sup>に基づく本計画の届出（努力義務企業）を促進する支援を行います</li> </ul> </li> <li>◆女性活躍支援員の配置（再掲）           <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性活躍支援員が企業等に対して制度紹介や意識啓発を行い、えるぼし認定や、一般事業主行動計画の策定、日本一女性が働きやすいまち宣言に賛同するリーダーの会への賛同、やまがたイクボス同盟等への登録を促進します</li> </ul> </li> <li>◆自分らしくを応援するポータルサイトの運営           <ul style="list-style-type: none"> <li>・長時間労働を減らす等働きやすい職場づくりに取り組んでいる本市先進企業の取組み等を紹介していきます</li> </ul> </li> <li>◆ハラスメント防止対策の推進           <ul style="list-style-type: none"> <li>・関係機関と連携し、パワーハラスメント<sup>*2</sup>やマタニティハラスメント<sup>*3</sup>などのハラスメント防止対策を推進します</li> <li>・ハラスメント被害等の相談窓口を周知します</li> </ul> </li> <li>◆長時間労働是正に向けた取組みの普及促進           <ul style="list-style-type: none"> <li>・市役所がモデル事業所として、特定事業主行動計画に基づき、全庁的に長時間労働の是正に取り組めます</li> </ul> </li> <li>◆更年期の健康と働き方に関する対応の検討           <ul style="list-style-type: none"> <li>・更年期における健康と働き方に関する国や他自治体の動向を注視し、対応を検討します</li> </ul> </li> </ul>	商工港湾課 人事課 契約検査課

※1 女性活躍推進法・・・正式名称を「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」といい、女性が職業生活で希望に応じて、十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するために平成27年に成立。

※2 パワーハラスメント・・・労働施策総合推進法では、「①優越的な関係を背景とした」、「②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により」「③就業環境を害すること」（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）と明記されている。

※3 マタニティハラスメント・・・妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とした不利益な取扱いのこと。

## 基本施策(2) 家庭生活における男女共同参画を促進します

アンペイドワークといわれる家事や育児、介護などの家庭内ケア労働は、これまでその多くを女性が担ってきました。しかし、男女共同参画社会の実現に向けては、職業生活における女性の活躍とあわせて、家庭生活における男性の活躍も期待されています。

男女がともに家庭生活を担っていくために、アンペイドワークへの男性の参画を促進します。また、その際、周りの人々の固定的性別役割分担意識が男性の参画を阻害することがないように、アンペイドワークの価値と必要性に対する再認識を促すとともに、男性の参画についての理解を促進します。

主要施策	施策の内容	主な担当課
①家事・育児・介護等への男性の参画促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆各種講座による男性の家事・育児等参画の促進               <ul style="list-style-type: none"> <li>・男性の家事等へ参加意欲を醸成する講座を開催します</li> <li>・家事シェアシートを活用して、家事・育児の分担を見える化し、男性の参画を促します</li> </ul> </li> <li>◆家事の省力化に対する理解の促進               <ul style="list-style-type: none"> <li>・家事を効率化する講座等を通じて、省力化の意識啓発を行います</li> </ul> </li> <li>◆家事・育児等の関係団体への男性の参画促進               <ul style="list-style-type: none"> <li>・食生活改善推進員等への男性の参画を促します</li> </ul> </li> <li>◆男性のジェンダー規範への気付きの促進               <ul style="list-style-type: none"> <li>・男性の多様な生き方を応援するため、男性の生きづらさの解消に関する講座を開催します</li> </ul> </li> </ul>	共生社会課 こども未来課 保育こども園課 高齢者支援課 健康課 社会教育課
②アンペイドワークへの理解促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆男性の家事・育児等参画に対する周囲の理解促進               <ul style="list-style-type: none"> <li>・市広報等を通じて男性の家事等への参画の必要性について周知・啓発を行います</li> </ul> </li> <li>◆アンペイドワークの価値の再認識の促進               <ul style="list-style-type: none"> <li>・ウィズの出前講座等によりアンペイドワークの価値の再認識を促進します</li> </ul> </li> </ul>	共生社会課

### ●「昭和モデル」から「令和モデル」へ

令和5年版男女共同参画白書第1章の特集では、「男性は仕事」「女性は家庭」という、いわゆる固定的性別役割分担を前提とした、長時間労働などの雇用慣行「昭和モデル」から、すべての人が希望に応じて、家庭でも仕事でも活躍できる社会「令和モデル」への早期実現を強調しています。この「令和モデル」への実現に向けて必要なこととして、「男女ともに自分の希望が満たされ、能力を最大限に発揮して仕事ができる環境の整備」「男女ともに仕事と家事・育児等のバランスが取れた生活を送ることができること」「女性の経済的自立」の3つを挙げています。

本市においても、誰もが生き生きと働くことができるまちを目指して、長時間労働の是正のほか、「育児・介護等と両立できる労働慣行」や「育児・介護等のために離職した人が再就職を目指すことのできる労働慣行」など、女性も男性もライフステージに合わせて柔軟に働くことのできる労働慣行の確立が必要と考えられます。

### 基本施策(3) 子育て、介護のための社会的支援を充実します

子育てや介護などを行う労働者が安心して就労し続けるためには、社会的支援やサービスが必要不可欠です。

ニーズに合わせた保育の提供や子育て支援サービス、介護サービスを提供するとともに、民間事業者等の提供するサービスも含めた情報を集約し発信します。

また、育児等に不安を抱える保護者に対してのメンタルケアなど、必要に応じた相談と支援を行います。

主要施策	施策の内容	主な担当課
①保育・介護等サービスの充実	<p>◆保育ニーズに対応した保育等の提供</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ニーズに合わせた延長保育や一時預かり等の特別保育、病児・病後児保育等を実施します</li> <li>・ファミリー・サポート・センターや、NPO法人等が実施する子育て支援サービスなどを周知します</li> </ul> <p>◆学童保育の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ニーズに即した施設整備等により保育環境を充実します</li> </ul> <p>◆介護離職を防ぐための介護サービスの提供</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ニーズに即した計画的な介護施設の整備に努めます</li> <li>・通所型介護サービス等の充実により介護負担の軽減を図ります</li> <li>・地域の介護予防事業等の実施を支援します</li> </ul> <p>◆家事援助サービス等の情報の発信</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・民間企業等が実施する家事援助サービス等の情報を周知します</li> </ul>	<p>こども未来課 保育こども園課 高齢者支援課</p>
②相談事業の充実	<p>◆関係機関と連携した相談体制の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・子育て支援機関等が連携した相談体制を整えます</li> <li>・こども家庭センター「ぎゅっと」※において妊娠期から出産、子育て期まで継続的な相談支援を行います</li> <li>・介護に関する相談窓口を設置し、介護中の親族の心的負担を軽減します</li> </ul>	<p>共生社会課 こども未来課 保育こども園課 高齢者支援課</p>

#### ●第2子出生率とパートナーの家事・育児頻度

厚生労働省が平成27年(2015年)に調査した「21世紀成年人縦断調査」によると、パートナーの家事・育児頻度が第2子以降の出生割合に、はっきりとした関連性があることがわかります。パートナーが家事や育児に参画しなかった家庭では、第2子以降の出生割合が10%ですが、この時間が増えれば増えるほど、第2子以降の出生割合が増えています。1日平均6時間以上家事・育児に参画した家庭では、第2子以降の出生割合が、なんと87.1%まで上昇！ふたりで一緒に育児をすれば、負担感は半減、喜びは何倍にもなるのかも！

家事・育児をがんばっている皆さんの姿を見て、お子さんも、男女共同参画について自然と学んでいるのかもしれないね。



厚生労働省《第14回21世紀成年人縦断調査2015》より

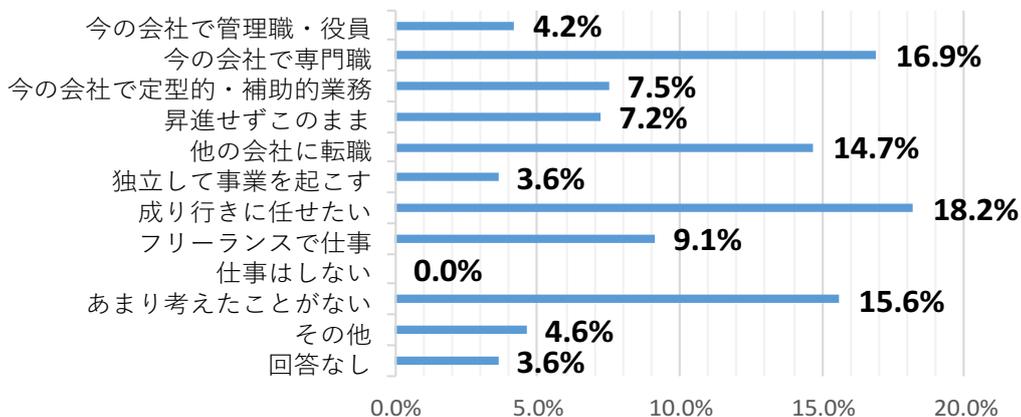
## 施策の方向 7 多様な分野での女性の活躍の推進

### 【現状・課題】

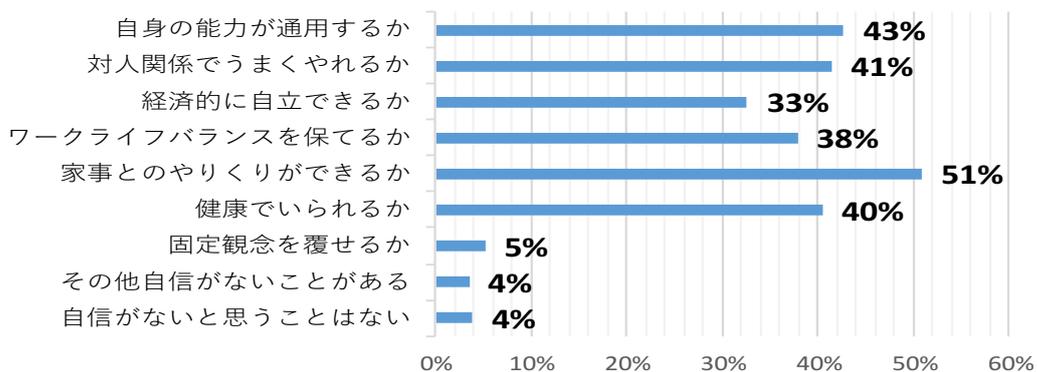
男女共同参画社会を実現するために、多様な分野での女性の活躍の推進が重要です。本市における女性の雇用形態は、男性に比べて非正規雇用の割合が高くなっています。総務省の労働力調査によると、女性の雇用者の過半数は非正規雇用で働いており、年齢が上がるほどその割合が高くなる傾向が見られます。

また、平成 29 年（2017 年）女性の暮らしと働き方に関するアンケート調査※（以下「H29 女性アンケート」という）では、将来の自分の職業キャリアに対して、明確な目標を描けていない女性が多いことがわかります。加えて、「働くことに自信が無い、不安に思う」と感じている女性の割合も高くなっています。女性が働くことに対して自信を持ち、自ら働き方をデザインできる環境を整えていく必要があります。

《将来の自分の職業キャリア》



《働く上で不安なこと》



【H29 女性アンケート】

※ H29 女性の暮らしと働き方に関するアンケート調査・・・平成 29 年（2017 年）9 月に市内在住の 20 代～30 代の女性 900 名を対象に、主に「働く」ことに関する環境や意識に関するアンケート調査を実施。307 件の有効回答を得た。

## 基本施策(1) 女性のスキルアップ機会を充実します

女性のスキルアップのためのセミナー等を開催し、女性が働く場においてより積極的になれるよう、女性の意識啓発と能力開発を促進します。

また、地域で行われる働く女性・働きたい女性を支援する各種セミナーの情報を集約し、自分らしくを応援するポータルサイトで発信します。

主要施策	施策の内容	主な担当課
①女性の意識啓発	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆女性活躍応援セミナーの開催                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性活躍応援セミナーを通じて女性の意識啓発を図ります</li> </ul> </li> <li>◆人材育成プログラムの活用                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・チェリア塾等の人材育成プログラムへの市民の参加を促進します（再掲）</li> </ul> </li> <li>◆市役所における女性職員の意識啓発                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定事業主行動計画に基づき、女性の活躍を推進するための研修を計画的に開催します</li> </ul> </li> </ul>	商工港湾課 共生社会課 人事課
②ポータルサイトの運営	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆セミナー等の情報を集約・発信                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性応援ポータルサイトにおいて、働く女性のためのセミナー等の情報や、活躍している女性の情報を集約し、一元的に発信します</li> </ul> </li> </ul>	商工港湾課



《H29 女性活躍推進市民フォーラム》



《女性活躍応援セミナー》

### ●酒田市自分らしくを応援するポータルサイト

酒田市では、女性活躍関連のイベント情報のほか、女性の活躍を推進している企業インタビュー、働きたい女性のための各種支援制度等を集約し、一元的に発信しています。

酒田市は、働きたいと考える女性が、自身の望む形で、今よりもっと活躍できる環境を整えていきます！



「酒田市 自分らしく」で検索🔍

## 基本施策(2) 女性のチャレンジを支援します

子育てしながら働きたい方の総合窓口である「マザーズジョブサポート庄内」※<sup>1</sup>と連携し、女性の再就職やキャリアアップを支援します。また、産業振興まちづくりセンターサンロク※<sup>2</sup>において、起業や副業、ITスキルを活用した仕事など様々な働き方を目指す女性を支援します。

主要施策	施策の内容	主な担当課
①女性の再就業やさらなるキャリアアップの支援	◆マザーズジョブサポート庄内との連携 ・マザーズジョブサポート庄内と連携し、女性の再就業や、子育てしながらキャリアアップするための支援を行います	商工港湾課 保育こども園課
②女性の多様な働き方の支援	◆女性の創業等支援 ・産業振興まちづくりセンター サンロクにおいて、起業や副業などの様々な働き方をしようとする女性を支援します ◆デジタル人材の育成 ・サンロク IT女子を広く周知し、ITスキルを活かした女性の多様な働き方を支援します	商工港湾課 農政課
③企業への多様な働き方の支援	◆各種支援制度の周知 ・テレワーク環境の整備等に対する支援制度を周知し、多様な働き方ができる体制づくりに向けた支援をします	商工港湾課
④地元高校生への意識啓発	◆地元高校生への意識啓発 ・地元で働く魅力を伝える講座を開催します ・えるぼし認定や日本一女性が働きやすいまち宣言に賛同するリーダーの会加入企業や取り組み等を積極的に周知します	商工港湾課

### ●サンロクIT女子

産業振興まちづくりセンター サンロクにおいて、「日本一女性が働きやすいまち」を目指し、市内在住の女性を対象にITスキル（情報技術）を学ぶ場を作りました。

そのプロジェクトに参加し、一緒にがんばる女性が「サンロクIT女子」です。

ITスキルを学ぶことで多様な働き方を実現すること、家事や育児の合間など、自身の生活スタイルに合わせた仕事をする、ITスキルを活かしたやりがい・生きがいを発見すること等を通じ、「今より収入を増やす！」を目的としています。

本市における男女間の賃金は、令和4年で男性平均が約370万円、女性平均が約238万円と、依然として大きな差があります。ライフステージの変化等にあわせて、仕事を諦めてしまうのではなく、多様かつ柔軟な働き方が選べることも、男女共同参画社会実現にとって大切な要素なのかもしれません。

また、令和5年度には、このサンロクIT女子の活動拠点として、「リボンステーション」が開設されました。皆さんも、サンロクIT女子にチャレンジしてみませんか？詳しくは、産業振興まちづくりセンター サンロクのホームページからご覧ください。



※1 マザーズジョブサポート庄内・・・平成29年（2017年）10月に山形県及びハローワークが設置。結婚・出産・育児等により離職した女性の希望等に対応し、仕事と子育ての両立に関する相談、託児サービス、就職支援等により、再就職をワンストップで支援する。

※2 産業振興まちづくりセンター サンロク・・・平成30年（2018年）4月に開設。地元企業や農林水産事業者等をつなぐ（マッチングする）ことにより、産業振興、農商工連携等を推進する。愛称である「サンロク」は、鳥海山の山麓（さんろく）に酒田市が位置することや、市街地の中心から360度全方位へつながるネットワーク拠点にしたい、江戸時代に活躍した「酒田を興した三十六人衆」のような人材を応援したい、などの思いから名付けられた。

### 主要施策(3) 性別により職域を限定しない働き方を支援します

女性の参画が少ない分野などで活躍する女性の情報や、男性の参画が少ない分野で活躍する男性の情報をロールモデル※として発信し、新たな分野でのチャレンジする男女を応援します。

また、そのような活躍を応援する企業の取組みを支援します。

主要施策	施策の内容	主な担当課
①職域拡大の促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆職域拡大に取り組む企業への支援                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・市の総合評価落札方式において、女性の職域拡大を推進する企業への加点措置を行います</li> </ul> </li> <li>◆消防分野における女性の活躍促進（再掲）                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性の消防職員の活躍を推進するため、酒田地区広域行政組合消防本部が行う取組みを周知します</li> </ul> </li> <li>◆ロールモデルの紹介                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・ホームページ等で、様々な分野で活躍する方々の情報を発信します</li> </ul> </li> </ul>	商工港湾課 契約検査課



#### ●男職場 女職場・・・

消防職員というと男性のイメージがまだ強いと思いますが、全国的に女性の消防士は増加傾向にあります。酒田地区広域行政組合消防本部には令和5年度（2023年度）現在2名の女性職員が在籍し、日々活躍しています。

逆に、看護師や保育士など、女性の仕事というイメージが強かった分野で活躍する男性も徐々に増えてきています。人生は一度きり。性別に関係なく、自分らしくいられる環境で、本当にやりたいことにチャレンジしてみませんか。誰もが活躍でき、これが当たり前と思える社会にしていきたいですね。

※ ロールモデル・・・行動や考え方のお手本となる存在のこと。