

- 「こどもと女性の瞳かがやくまち」 気仙沼 -

市民のWell-being 実現に向けて



海と生きる

2025年1月25日

第3回新しい地方経済・生活環境創生会議

気仙沼市長 菅原 茂

なぜ男女賃金格差が生まれるのか

➤ 結婚・出産等に伴い働き方が制限される

- ・非正規社員・職員は女性が多い(本市における、**会計年度任用職員や非正規社員**の男女比は、**女性が圧倒的に多い**)
- ・女性は勤続年数が短い(**出産等を機に退職**した(配偶者が退職した)経験がある家庭は、**約50%***)
- ・上記に伴い、経営者や管理職に占める女性の割合は低い

➤ 賃金の高い業種・職種への女性のなり手が少ない

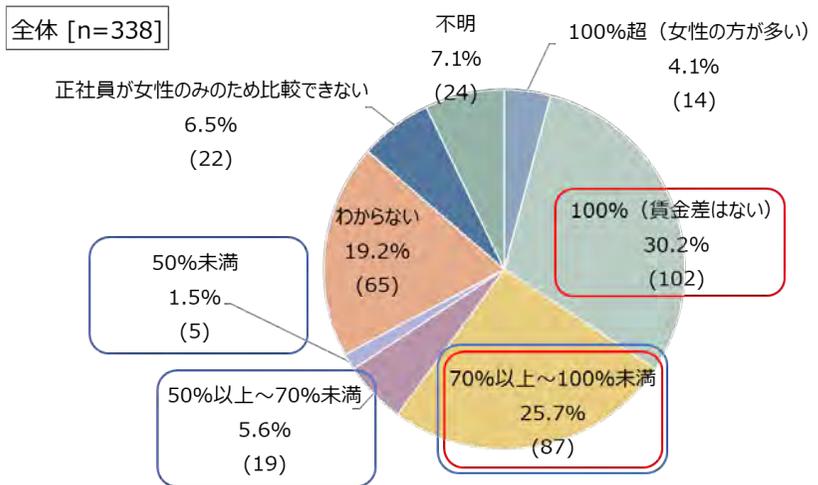
- ・本市の平均求人賃金より大幅に**高い求人となっているものは、製造や建築・土木・測量技術者、医師、建設躯体工事や土木作業従事者**

➤ そもそも女性が求める業種・職種が市内に少ない

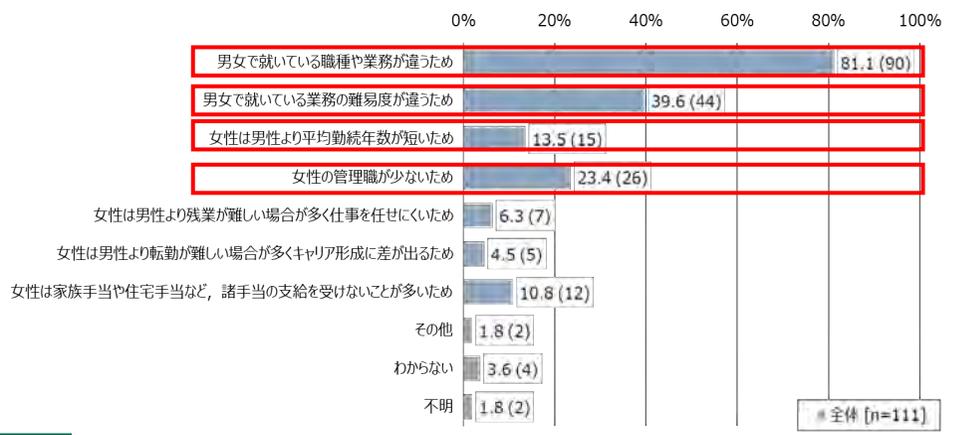
※「気仙沼市市民の暮らしやすさ (Well-being) に関するアンケート」(結婚・出産・子育て用)より

<「気仙沼市市民の暮らしやすさ (Well-being) に関するアンケート」(事業所用)より>

問「貴事業所において、女性正社員の平均賃金を求めた場合、男性正社員の平均賃金の何パーセント程度になりますか。」



問「女性正社員の平均賃金が男性正社員の平均賃金よりも低い要因は何ですか。」[複数回答]



こういった状況を踏まえ、女性が出産等を経ても、**正規雇用で働き続けられる環境の整備**より**活躍できる業種・職種・役職を創り出していくことが必要。**

仕事と私生活の両立支援

企業誘致の推進

ジェンダーギャップの解消

女性向けスキルアップ講座の実施

多様な働き方の推進

けせんぬま未来人口会議（人口減少対策市民会議）

〈令和5年5月設置〉

趣旨

本市の人口減少対策の本質は **市民の暮らしやすさ(Well-being)**の実現
ただ数を追うのではなく、人口減少を加速させる構造的な問題（要因）を明らかにし、総合的に解決
市民の「〇〇したいができない」を一つ一つ「できる」ようにしていく

市民会議

市民・事業者・行政など、参加総数100名
現状と課題の共有から多様な視点での取組やアイデアの創出

推進
委員会

4つの
分科会

子育て
ファースト

子ども・若者
目線の
気仙沼の未来

ワーク・ライフ・
バランス

女性の活躍

市の施策への反映

市民・地域・事業者の取組

～こどもと女性の瞳かがやく～ けせんぬまWell-beingプラン2024

5つのテーマ

雇用創出 “新産業進出”×“新ビジネス創出”×“既存産業成長”で『気仙沼で働きたい』を創り出す

就労環境の改善 満足な条件と多様な選択肢で『自分らしく働ける社会』を創り出す

居住環境の改善 あらゆるライフステージに寄り添い『誰もが住みやすいまち』を創り出す

子育て環境の更なる充実 子育てしやすく『こどもの瞳かがやくまち』を創り出す

移住・定住の促進 情報と支援が満載！『帰りたい・移住したい』を創り出す

※ふるさと応援基金を活用し、毎年度1億円（暫定上限）の予算を確保するほか、プランに内包される、「人口減少対策パッケージ（給食費無償化等）」や「教育パッケージ」において大型予算を確保

アウトプット

令和6年5月31日

～こどもと女性の瞳かがやく～

「けせんぬまWell-beingプラン2024」を公表

人口減少緩和のための行動計画 ※全63ページ

- 市民100人の参加による「けせんぬま未来人口会議」のアウトプット
- 気仙沼商工会議所・市議会からの提案・提言も反映
- 市民・地域・事業者・行政が、同じベクトルで「市民の暮らしやすさ(Well-being)」の実現を目指す



「けせんぬまWell-beingプラン2024」の全体資料についてはこちらのQRコードからご覧いただけます。
(市ホームページに掲載)



(参考) プラン抜粋 ～就労環境の改善～

雇用創出

就労環境
の改善

居住環境
の改善

子育て環境
の更なる充実

移住・定住
の促進

満足な条件と多様な選択肢で「自分らしく働ける社会」を創り出す

施策の方向性

- ・ワーク・ライフ・バランスの推進
- ・ジェンダーギャップ解消による誰もが働きやすく、働きがいのある職場づくり

該当ペルソナ: B・F・G・H・I・J・K



施策・取組

1 企業の収益力と賃金の向上

■企業の成長と労働条件の改善の好循環を生み出す!

- 賃上げに向けた生産性イノベーション構築支援事業 [R7以降] (再掲)
- DX人材育成に向けた実践研修プログラムの実施 [R6~] (再掲)
- 経営人材育成塾「躍進コース」の実施 [R6~] (再掲)
- 移住・創業・事業承継を掛け合わせた三位一体の取組推進 [R7以降~] (再掲)
- 創造的産業復興支援補助金(新規事業展開枠)【既存】(再掲)

2 ジェンダーギャップの解消

- 性別間の格差をなくし多様性を高め、経済・社会の発展に!
○「気仙沼市ジェンダーギャップ解消プロジェクト」の実施 [R6~]
- 誰もが住みよいまちを創るために、当たり前前を当たり前にする
○ジェンダーギャップ解消に向けた意識啓発事業等の実施 [R6~]

3 多様な働き方の推進

- 多様で柔軟な働き方がもたらす自由や新たな価値の発見!
副業の希望を応援します!
○副業容認による多様な働き方の推進
(副・兼みやぎマッチング促進プロジェクトの推進) [R7以降]

4 多様な働き手の活用推進

- 外国人材の積極的な受け入れと活躍を推進!
○外国人材の各産業界での受入方法研究推進 [R6~]

5 仕事と私生活の両立支援※1

- 市内の就労環境を整えることが使命です!
拠点「(仮称)気仙沼 JOB BASE」誕生!
○就労環境改善の推進組織立ち上げ [R7~]
- 仕事と私生活の両立を支援する企業を認定!
認定企業はインセンティブ制度※2により市が応援します!
●両立支援等推進のための企業認定制度創設と総合評価型入札への反映 [R6~]
- 国の助成金にさらに上乗せ!就労環境を整える会社をバックアップします!
●両立支援等助成金(市独自)の創設 [R7以降]
- 離職防止や採用力の向上につながります!
○事業所に対する啓発講習会
(①ジェンダーギャップ, 採用, 昇進, 給与, ②妊娠・出産・子育て期)の開催 [R6~]
○不妊治療に関する休暇制度を規定する取組の推進 [R6~]
○企業における福利厚生制度の充実(市における休暇制度を市内企業へ一定の基準として提示, 十分な産休・育休制度, 出産後の正規雇用継続, 子育て中の休暇制度の充実(時間単位での有給取得・フレックス制, 子どものイベント参加休暇制度等)) [R6~]

※1: 両立支援

子育て・介護や病気などの状況にある人が、仕事との両立を可能にするための支援

※2: インセンティブ制度

認定企業には、総合評価型入札において加点を行うほか、職場内における女性専用設備の充実のための支援を行うなど、就労環境の改善などに取り組む企業を後押しをする制度

官民連携による「気仙沼市ジェンダーギャップ解消プロジェクト」

- 企業・働く人のWell-beingの実現
- 誰もが働きやすく、働きがいのある就労環境への取組

- ・令和6年10月2日発足宣言式を開催
- ・経済界・産業界からジェンダーギャップ解消の取組を推進し、地域全体の機運醸成を図る
- ・プロジェクト共同代表
気仙沼商工会議所 会頭 菅原昭彦氏
気仙沼商工会議所 女性会 会長 高橋和江氏



共同代表によるプロジェクト発足宣言



プロジェクトの取組

- 経営者がともに学び合い、職場のジェンダーギャップを解消するための会員制プラットフォーム
<会員企業の目標 初年度:20社, 2年目:50社, 3年目100社>

【令和6年度の事業】

- ① 「プロジェクト発足宣言」
- ② 経営者向けセミナー (2回)
- ③ シンポジウムの開催 (R7.1.30)
- ④ 働く女性のキャリア応援プログラム
(3回連続講座 R6.10/1~11/26)
- ⑤ 事業所ヒアリング・意識調査
- ⑥ 市民向けセミナー (R7.2.16)



就労環境改善に向けた企業認定制度について

地方中小企業においては、「くるみん」「えるぼし」認定を受けるハードルが高く、メリットも感じにくい。このため、市独自の制度として、「Well-being推進企業認定制度」（愛称「うえるびん」）を創設予定。認定を受けた企業に対しては、奨励金や市による企業PR等のインセンティブを与える。

- 市内企業の就労環境改善に向けた具体的な取組を後押し
- 「くるみん」「えるぼし」などへのステップアップへと繋げる

<認定項目>

1 柔軟な働き方ができる

- ①労働時間削減のための取組
- ②半日単位・時間単位での年次有給休暇
- ③年次有給休暇取得率
- ④その他休暇に関する取組独自の有給休暇制度、年間休日数)
- ⑤テレワーク・短時間勤務・フレックスタイム制度・副業制度の導入

3 性別に関わらず活躍できる

- ①男女同一基準での賃金・人事配置・昇進・昇格
- ②気仙沼市ジェンダーギャップ解消プロジェクトへの参画
- ③女性正社員の定着
- ④女性の管理職登用

2 育児や介護と仕事の両立が出来る

- ①育児休業の取得促進に関する取組
- ②女性の育児休業取得率
- ③男性の育児休業取得実績
- ④子の看護等休暇制度に関する取組
- ⑤介護休業・休暇制度に関する取組
- ⑥出産後の継続在職率

認定マークイメージ案



4 その他

- ①従業員意識調査等を実施しているか
- ②健康やメンタルヘルス相談機関・窓口の設置
- ③不妊治療休暇制度
- ④ハラスメント防止研修及び防止対策