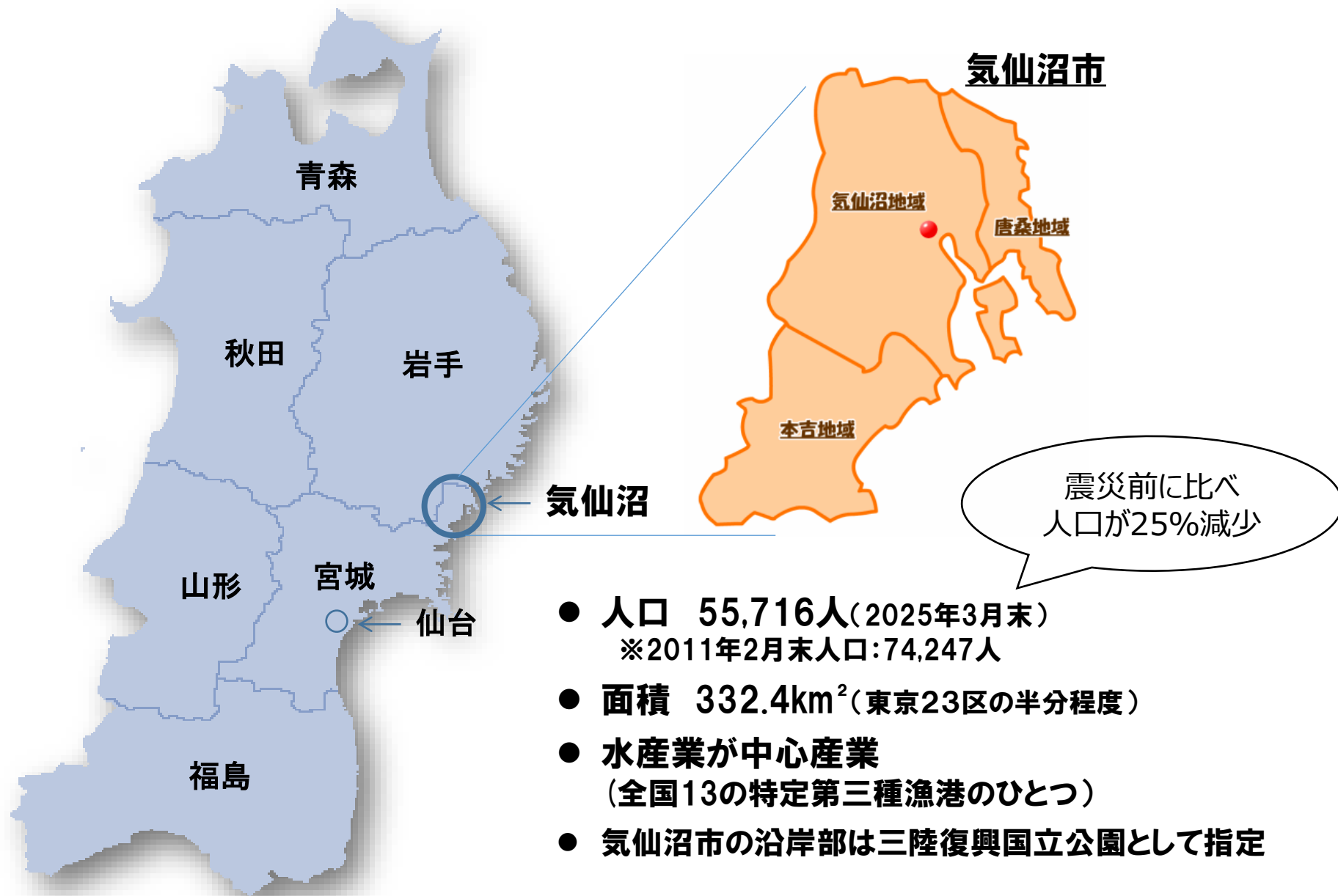


地域働き方・職場改革 取組事例資料

気仙沼市の取組について



気仙沼市人口減少対策統括官
震災復興・企画課 けせんぬま創生戦略室

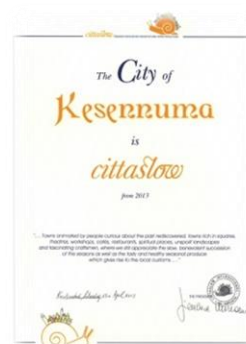


○気仙沼の日本一

- ・ 気仙沼港 日本一の遠洋マグロ船基地
- ・ 生鮮カツオ水揚げ 28年連続 日本一
- ・ フカヒレ生産（サメの水揚げ） 日本一
- ・ 徳仙丈山 日本一のつつじの群生地
- ・ スローシティ（Citta Slow）
（日本で最初のスローシティの認証取得）



出船送り



Citta Slow認証



つつじ（徳仙丈山）

○気仙沼の水産

さめ類

全国シェア:83%



めかじき(生)

全国シェア:71%



さんま

全国シェア:12%



かつお(生)

全国シェア:49%





気仙沼湾の火災

※3月11日撮影



第18共徳丸
(漁港から750m流された)
※9月15日撮影

2011年3月11日 14時46分

東日本大震災発生



津波で流された列車 ※3月13日撮影



瓦礫の状況 ※5月28日撮影

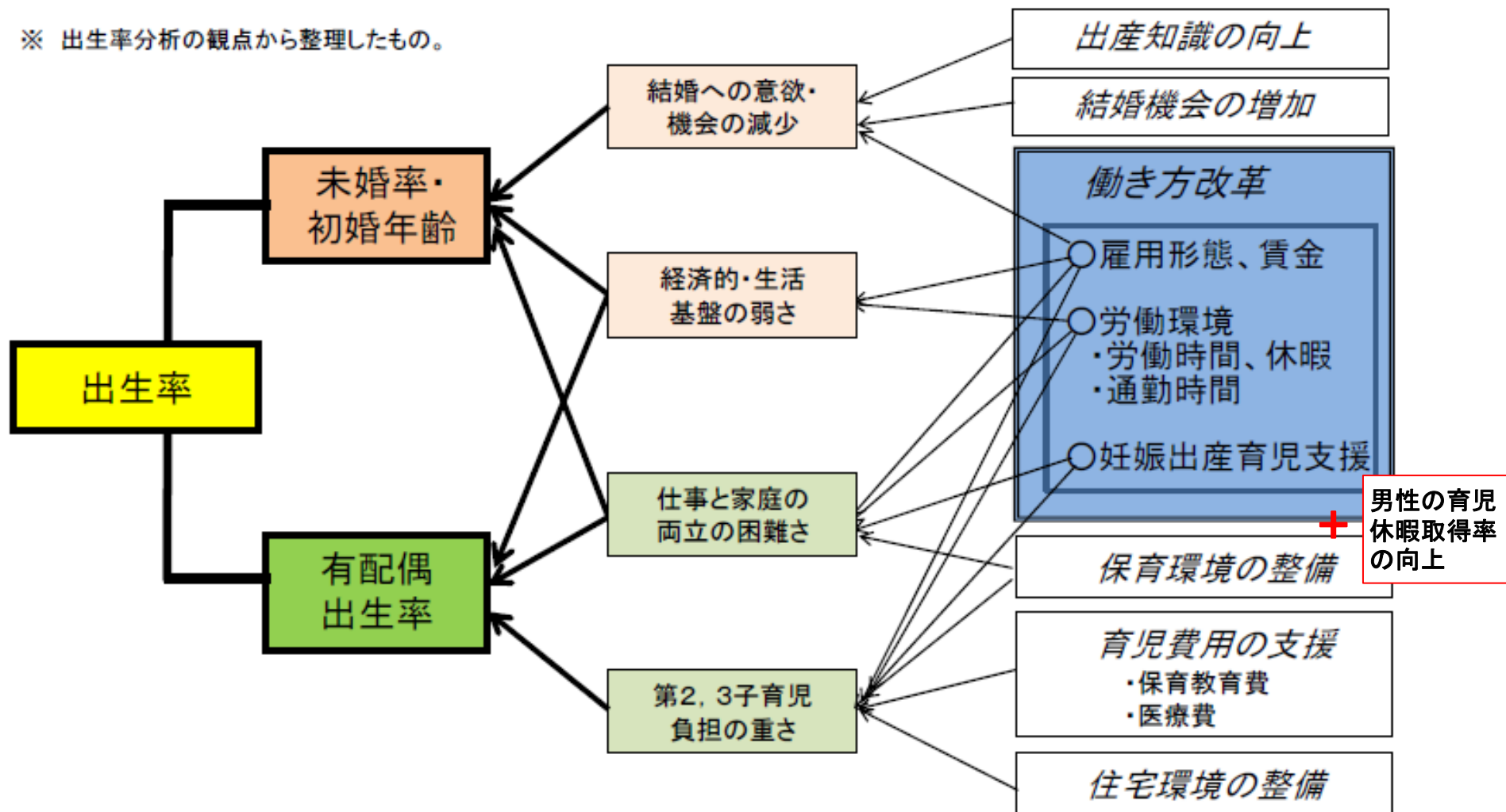
気仙沼市の現状と取組について



- 年に1,000人から1,300人程の減少が続いている
 - ・ 出生<死亡 自然減
 - ・ 転入<転出 社会減
- 若者の市外流出
 - ・ 進学や就職により市外に転出
 - ・ 気仙沼への回帰率が低い（特に女性）
- 男女比の変化
 - ・ 結婚期のボリュームゾーンの20～30代の女性人口が減少し、男性人口が女性人口を上回っている
- 未婚率の上昇
 - ・ 特に男性の未婚率が高くなっている
- 有配偶（結婚している女性）の出生率が低い
 - ・ 全国平均より大きく下回っている

- 出生率は、大きく「未婚率・初婚年齢」と「有配偶出生率」とに分けて分析される。
- それぞれが様々な要因の影響を受けているが、その中で「働き方」は大きな部分を占めていると考えられる。

※ 出生率分析の観点から整理したもの。



<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

アウトプット

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

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

5つのテーマで
全75の施策・取組



「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)





「人口減少対策委員会」を設置 (期間: 令和4年8月29日～令和5年3月28日)

「行政連携」、「経済活動」、「20年後のまちづくり」の3つの分野の検討部会による議論や、会員企業アンケート結果等から、報告書及び提案書として取りまとめ

- ・市内企業への就職促進の取組
- ・まちの魅力発信強化
- ・ジェンダーギャップ解消推進会議の設置
- ・子育て世代への経済的支援の強化
- ・移住者の地域コミュニティへの巻き込み
など

官民連携の取組等の提案をプランに反映

気仙沼商工会議所 人口減少対策委員会
報告書及び提案書

令和5年4月17日
気仙沼商工会議所人口減少対策委員会

気仙沼商工会議所からの提案書を受け、商議所会頭、気仙沼市長が気仙沼つばき会メンバーとともに豊岡市の官民連携の推進会議、会員企業の取組、市の事業推進体制等について視察を行った。豊岡市の取組を参考に、本市で実施につなげられるか協議を開始した。



豊岡市長へ表敬訪問



豊岡市ワークイノベーション推進会議総会に参加



株式会社中田工芸を視察



(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、当たり前のことを当たり前にする
○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「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

- 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

- ・官民連携の取組として、令和6年10月2日発足
- ・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

○プロジェクト参加企業数 100社 (R7.6.9現在)



プロジェクトの取組（令和6年度）

○経営者向けセミナー・シンポジウム

「どうすれば男性も女性も働きやすく、働きがいのある職場づくりができるか」をテーマに、有識者による講演や企業として目指したいゴールについて、具体的な課題や解決策などを論議。

シンポジウムのパネルディスカッションでは「ジェンダーギャップ解消は企業にプラスになるか?」について、3名が自社の取組を発表した。



○働く女性のためのキャリア応援プログラム

市内企業の女性従業員対象の3回連続講座。ワークショップやセミナーに加え、参加者同士の意見交換などから「気仙沼で女性管理職が増えるためには」などをテーマに「柔軟な働き方のできる環境を作ること」や「男女関係なく能力ベースでの評価制度を設け、まずは女性の正社員を増やすこと」などの意見が挙がった。



ジェンダーギャップ解消プロジェクト アクションプラン方針

プロジェクトの目的

性差なく、誰もが働きやすく働きがいももてる就労環境の構築を目指し、企業及び働く人のWell-beingの実現のため、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、地域全体に当該取組の機運を醸成することを目的とする。

長期的なゴール(案)→男女賃金格差の是正

アクションプラン3つの柱

- ① 性別に関わらず、働きやすい職場を増やします
- ② 性別に関わらず、働きがいのある職場を増やします
- ③ Well-being な職場を増やします

労働時間の適正化
有給休暇取得
育休（男女ともに）
特に男性育休取得促進

待遇（雇用形態、賃金）の是正
キャリア形成・スキルアップ
支援（配属、管理職）

アンコンシャス・バイアス
性別役割分担意識
ハラスメント、健康支援

令和7年度の アクション案

- ・実態把握：調査による実態把握→数値目標設定
- ・経営者・管理職：ウェルビーイング、アンコンシャス・バイアス、ハラスメント
- ・従業員（若手/女性）：ネットワーク支援、リーダーシップ

○企業ヒアリング

令和6年度は市内企業10社からヒアリングを実施。企業が抱えている課題やこれまでの取組などを聞き取りし、プロジェクトのアクションプラン方針に反映。

○市民向けセミナー

プロジェクトの取組として、地域や家庭におけるジェンダーギャップを考え、誰もが暮らしやすい地域・社会の構築に向けた学びを得るためのセミナーを実施。



○アンケート結果の共有

令和6年度に実施した、市民の暮らしやすさ(Well-being)に関するアンケートに、ジェンダーギャップに関する設問を設け、市民の声を可視化し、シンポジウムや市民向けセミナーの際、会場内に掲示。



➤ 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

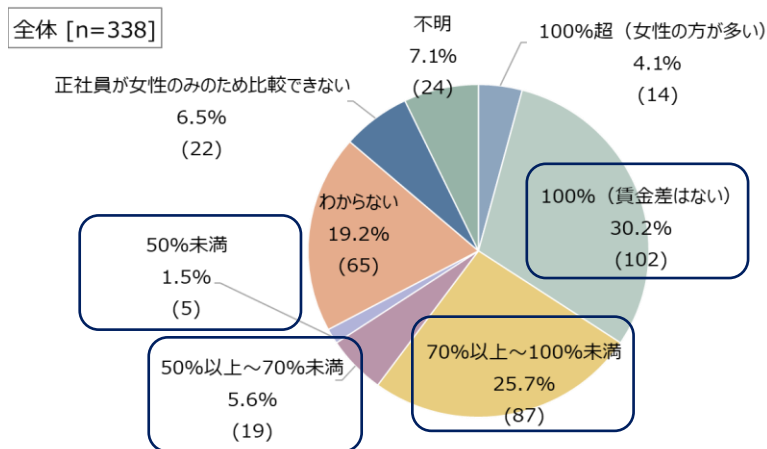
- ・本市の平均求人賃金より大幅に高い求人となっているものは、製造や建築・土木・測量技術者、医師、建設躯体工事や土木作業従事者

➤ そもそも女性が求める業種・職種が市内に少ない

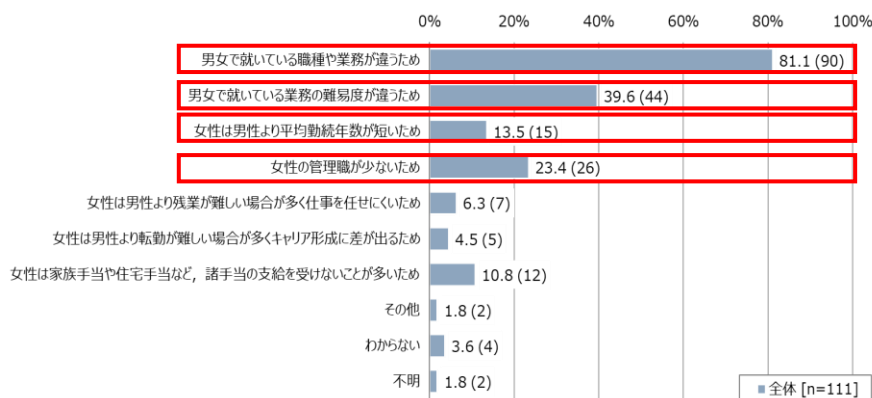
※「気仙沼市市民の暮らしやすさ（Well-being）に関するアンケート」（結婚・出産・子育て用）より

<「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

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、「気仙沼市Well-being推進企業認定制度」（愛称「うえるびん認定制度」）を創設。認定を受けた企業に対しては、奨励金や市による企業PR、建設工事総合評価落札方式での加点など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



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

市内企業の就労環境改善に関する総合相談窓口「気仙沼 JOB BASE」を設置。
企業と働く人のWell-beingの実現に向けて各種の施策・取組を推進する。



主な業務

○仕事と私生活の両立支援の推進

- ・「うえるびん」認定制度の周知・広報
- ・「うえるびん」認定制度の申請受付・審査
- ・社会保険労務士との連携（就労規則の改定・賃金規定作成などの無料相談受付）
- ・企業向け啓発セミナー等の開催

○市内企業の認知度向上支援

- ・企業ガイドBookの作成
- ・専用サイトでの企業情報発信

○専用サイトの構築・運営

- ・市内企業の就職説明会情報の一元化と発信
 - ・企業や求職者・起業者向け支援制度情報（国・県や市、会議所・商工会で用意している各種補助金等）の掲載
 - ・各種セミナー等の情報発信
 - ・子育てや移住、求職者向けの情報掲載（MINATO・「ぼけっと」とのリンク）
 - ・副・兼みやぎマッチング促進プロジェクトの推進（「ダブルワークみやぎ」とのリンク）
- ※兼業及び短時間ワーク

まちの課題・産業・地域性・風土・文化などを勘案し、打ち手を検討する

【制度設計】

- ・ 気仙沼市のスタートは「人口減少対策」→「人口減少緩和」
- ・ 若者・女性に選ばれる地方となるためには、「就労環境の改善」に取り組む必要がある
 - ※企業の人手不足解消、生産性の向上などに対し「メリット」がある取組とするには
- ・ 目的により、取組に巻き込むべきステークホルダーと顔の見える関係性を作る
- ・ になりたい姿を言語化し、共通認識を持つこと→「企業と働く人のWell-beingの実現」

①ジェンダーギャップ解消プロジェクト

②うえるびん認定制度

③気仙沼JOB BASEによる企業支援

3つの事業を連動させることで
事業効果を高める

次に組むべきステークホルダーとの関係構築

※地域・家庭におけるジェンダーギャップ・アンコンシャスバイアス解消

【財源】

- ・ 交付金を活用（新しい地方経済・生活環境創生交付金）
- ・ ふるさと納税を原資とするふるさと応援基金を活用